



Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven 2010–2011 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID,

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 16 november 2010 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven

UAW Nr. 11075

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van Partijen bij de Cao voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij(en) te ener zijde: de Vereniging Dakbedekkingsbranche Nederland (VEBIDAK);

Partij(en) te anderzijde: FNV Bouw & Infra en CNV Vakmensen.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I

Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III en IV is bepaald:

Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) wordt verstaan onder:

- a. Bitumineus en/of kunststof dakbedekkingsbedrijf
Elke natuurlijke of rechtspersoon die in Nederland arbeid verricht dan wel doet verrichten in de zin van of verband houdende met het aanbrengen, onderhouden (waaronder begrepen reinigen) of herstellen van dakbedekkingen van bitumen en/of kunststof materialen, waaronder tevens begrepen het zogenaamde inwerken of anderszins waterdicht aanbrengen van permanente veiligheidsvoorzieningen, met uitzondering van:
 1. de onderneming die in hoofdzaak andere activiteiten verricht dan de uitvoering van bitumineuze en/of kunststof dakbedekkingen en uit dien hoofde onder de werkingssfeer van een andere ondernemings- dan wel bedrijfstak-CAO valt (met dien verstande dat het aandeel van de loonsom voor de uitoefening van bitumineuze en/of kunststof dakbedekkingen niet overweegt);
 2. de onderneming of gedeelten van een onderneming waarin tevens bitumineuze en/of kunststof dakbedekkingsmaterialen worden vervaardigd voor levering aan derden.
- b. Werkgever
Iedere werkgever in het bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbedrijf in de zin van artikel 1 sub a.
- c.
 1. Werknemer
Iedere werknemer in loondienst van een werkgever, voor zover zijn functie is opgenomen in bijlage I van deze CAO.
 2. Onder UTA-personeel wordt verstaan iedere werknemer in loondienst van een werkgever wiens functie niet is opgenomen in bijlage I van deze CAO.
- d. Garantieweekloon
Het loon waarop de werknemer recht kan doen gelden volgens bijlage II.
- e. Garantie-uurloon
Het voor de werknemer vastgestelde garantieweekloon, gedeeld door het volgens artikel 8 van de

- CAO genoemde aantal normale werkuren per week.
- f. Individueel overeengekomen uurloon
Het voor de werknemer volgens bijlage II, artikel 3 overeengekomen loon.
 - g. Sociaal Fonds voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven (SF BIKUDAK)
Het fonds dat in de branche voor de bitumineuze en kunststofdakbedekkingsbedrijven belast is met de bevordering van scholing, opleiding en ontwikkeling, werkgelegenheid, arbeidsomstandigheden, het doen uitvoeren van een regeling voor stervensbegeleiding en rouwverlof, het verstrekken van informatie, alsmede het verstrekken van aanvullingen op uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
 - h. SBD
De Stichting Bedrijfstakregelingen Dakbedekkingsbranche te Nieuwegein. Deze Stichting is onder meer belast met de uitvoering van het arbeidsomstandighedenbeleid en het arbeidsmarktbeleid van partijen bij deze CAO.
 - i. Cordares
De ondernemingen die onder leiding staan van APG Groep N.V.
 - j. TECTUM
Het opleidingsinstituut binnen de bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbranche te Nieuwegein. Werkgever in de zin van deze CAO/opleider in het kader van BBL-opleidingen.

Artikel 3 Algemene verplichtingen van de werkgever

1. Introductie
De werkgever zal zorgdragen voor een goede introductie van de werknemer en hem bij de aanvang van het dienstverband laten kennismaken met collega's met wie zal worden samengewerkt.
2. Fusie en bedrijfssluiting
 - a. De werkgever die overweegt:
 - een fusie aan te gaan, of
 - een bedrijf dan wel een bedrijfsonderdeel te sluiten, zal bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties daarvan betrekken.
 - b. In verband daarmee zal de werkgever zo spoedig mogelijk, maar in elk geval voordat definitieve besluiten genomen worden, met de werknemersorganisaties, de erkende contactpersonen en de ondernemingsraad in gezamenlijk overleg treden over de voorgenomen besluiten.
 - c. Aansluitend hieraan zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers of een aantal werknemers voortvloeiende gevolgen, bespreken met de werknemersorganisaties, de erkende contactpersonen en de ondernemingsraad.
 - d. Inzake de gevolgen welke voor de werknemers of een aantal werknemers in verband met de fusie of de bedrijfssluiting zijn te verwachten, zal de werkgever in overleg met de werknemersorganisaties, de erkende contactpersonen en de ondernemingsraad, een sociaal plan opstellen waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen.
3. Het is de werkgever niet toegestaan, met inachtneming van objectief aan de functie verbonden eisen, gelijkwaardige werknemers gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie te onthouden op grond van factoren als leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit en politieke keuze.
4. De werkgever zal aan de werknemer die op 31 december van enig jaar in zijn dienst is, of in dat jaar in zijn dienst is geweest, een jaaropgave verstrekken inzake brutoloon, belasting- en premie-inhoudingen. Hij zal dit doen uiterlijk vóór 1 maart van het nieuwe jaar.
5. De werkgever is gehouden met de werknemer een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen.
6. Loonstrook
Bij elke loonbetaling zal aan de werknemer een schriftelijke specificatie worden verstrekt van:
 - a. brutoloon, verdeeld in individueel overeengekomen loon, overuren, reizen en/of reiskostenvergoeding en andere vergoedingen en/of toeslagen;
 - b. de inhoudingen van loonheffing en het aandeel van de werknemer ingevolge de sociale verzekeringswetgeving of deze CAO.



Artikel 3A Arbeidsgehandicapte werknemers

De werkgever zal er naar streven arbeidsgehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen.

Artikel 3B Reïntegratie

De werknemer is gerechtigd om, indien hij binnen 3 maanden na zijn ziekmelding geen gebruik kan maken van daadwerkelijke en noodzakelijke reïntegratie-activiteiten, zelfstandig een reïntegratiebedrijf van zijn keuze in te schakelen. De kosten daarvan komen voor rekening van de werkgever.

Artikel 4 Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe gegeven is.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, de veiligheid en zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever. Hij is gehouden tot stipte naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften welke de werkgever zal vaststellen in redelijk overleg met en met instemming van een representatief deel van de werknemers in zijn onderneming.
8. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van de dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, grondstoffen, bewerking daarvan en de producten.
Deze verplichting geldt ook tot 1 jaar na beëindiging van de dienstbetrekking.
9. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen.

Artikel 5 Het aangaan en beëindigen van de dienstbetrekking

1. Wanneer een proeftijd tussen werkgever en werknemer wordt overeengekomen dient deze schriftelijk te worden vastgelegd. Een dergelijke proeftijd mag ten hoogste 8 weken bedragen.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de dienstbetrekking aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
 - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald karwei;
 - d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.
3. In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
4.
 - a. Indien de werknemer, in de gevallen zoals bedoeld in lid 2 sub b, c of d langer dan 12 maanden in dienst is geweest, wordt hij geacht voor onbepaalde tijd in dienst te zijn. Voor de berekening van de duur van het dienstverband is het bepaalde in artikel 7:668a BW van toepassing.
 - b. In afwijking van het bepaalde in lid 4 sub a geldt het bepaalde in artikel 7:668a BW onverkort ten aanzien van werknemers die:
 - hetzij nooit eerder in een bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbedrijf werkzaam zijn geweest
 - hetzij het bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbedrijf vrijwillig hebben verlaten en langer dan 2 maanden in een andere bedrijfstak werkzaam zijn geweest.Het bepaalde in dit artikellid is niet van toepassing op werknemers die na een dienstverband binnen het bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbedrijf – na een periode van (onvrijwillige) werkloosheid – maximaal 6 maanden werkzaam zijn geweest in een andere bedrijfstak en op werknemers die na (volledige) arbeidsongeschiktheid hun werkzaamheden hervatten.
 - c. In afwijking van het bepaalde in lid 4a geldt het bepaalde in artikel 7:668a BW onverkort ten aanzien van werknemers in dienst van het opleidingsinstituut TECTUM. Daarnaast geldt voor werknemers in dienst van het opleidingsinstituut TECTUM dat, indien de arbeidsovereenkomst van rechtswege zou eindigen maar door partijen stilzwijgend wordt voortgezet, dit voor dezelfde tijd maar ten hoogste voor een jaar en onder dezelfde voorwaarden geschiedt, zulks overeenkomstig het bepaalde in artikel 7:668 lid 1 BW.

5. Behoudens in geval van ontslag op staande voet en behoudens tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds zonder opzegging kan worden beëindigd, neemt de dienstbetrekking een einde:
 - a. voor de werknemers voor onbepaalde tijd in dienst:
 1. door opzegging door de werkgever met een termijn van ten minste zoveel weken als de dienstbetrekking van de werknemer gehele jaren geduurd heeft, welke termijn ten hoogste dertien weken zal bedragen;
 2. door opzegging door de werknemer met een termijn van zoveel weken als de dienstbetrekking van de werknemer tijdvakken van twee gehele jaren heeft geduurd, welke termijn ten hoogste 6 weken zal bedragen;met dien verstande dat de termijn van opzegging voor beide partijen ten minste 1 week zal bedragen en de opzegging alleen tegen het einde van een kalenderweek kan geschieden;
 - b. voor werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst:op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst dan wel op het tijdstip bepaald op grond van artikel 7:667 lid 1 BW;
 - c. voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald karwei: bij het beëindigen van het karwei waarvoor de werknemer is aangenomen;
6. Indien een voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking stilzwijgend is voortgezet, zal de werkgever aan de werknemer 1 week voor het tijdstip waarop de aldus voortgezette dienstbetrekking van rechtswege eindigt hiervan schriftelijk mededeling doen.
7. De beroepspraktijkvormingsovereenkomst mag door de werkgever niet tussentijds worden beëindigd, tenzij de werknemer de opleiding voortijdig heeft beëindigd dan wel aanleiding heeft gegeven voor een ontslag op staande voet.
8. Indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op grond van bedrijfseconomische redenen, zal de werkgever de werknemer een aanbod doen tot hervatting ervan onder ten minste dezelfde voorwaarden (doch met inbegrip van eventuele in de tussentijd uit de CAO voortvloeiende wijzigingen) in het geval zich binnen 12 maanden wederom een vacature voor de door de werknemer uitgeoefende functie voordoet. De toezegging daartoe dient de werknemer voorafgaand aan de uitdiensttreding schriftelijk te worden gedaan.

Artikel 6 Functie-indeling

Iedere werknemer moet worden ingedeeld in de functiegroep waartoe de door hem vervulde functie – volgens de als bijlage I van deze CAO opgenomen functielijst – behoort.

Artikel 7 Loonregeling

1. De werkgever zal aan de werknemers van 22 jaar en ouder per volle werkweek minimaal het garantieweekloon betalen dat voor de functiegroep waarin de werknemers zijn ingedeeld, geldt. De voor de werknemers geldende loonregeling is opgenomen in bijlage II, welke deel uitmaakt van deze CAO.
2. Voor jeugdige werknemers van 16 tot 22 jaar geldt de loonregeling als genoemd in bijlage II.
3.
 - a. In afwijking van het in lid 1 en 2 gestelde geldt voor nieuwe instromers de loonregeling zoals genoemd in bijlage II (inloopschaal).
 - b. Nieuwe instromers kunnen gedurende maximaal 1 jaar worden beloond conform deze inloopschaal.

Artikel 7A Uitzendarbeid

2. Met ingang van 1 januari 2011 mogen ondernemingen alleen nog gebruik maken van uitzendbureaus met een NEN-certificaat die als zodanig geregistreerd zijn bij de Stichting Normering Arbeid. Voor in Nederland gevestigde bureaus is dit NEN-4400-I; voor in het buitenland gevestigde bureaus NEN-4400-II.

Artikel 8 Arbeidsduur en arbeidstijden

1. De normale arbeidsduur bedraagt 40 uur per week. De werkweek loopt van maandag tot en met vrijdag.
2. De normale arbeidstijden liggen van maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 18.30 uur. De dagelijkse arbeids- en rusttijden worden door de werkgever, na redelijk overleg met en met

instemming van een representatief deel van de werknemers in zijn onderneming respectievelijk op het werkobject, vastgesteld.

3. Indien een werknemer buiten de normale arbeidstijden wordt opgeroepen zal (met inachtneming van het bepaalde in artikel 10 van deze CAO) ten minste 2 uur loon worden uitbetaald.
4. De werkgever die een regeling inzake de arbeidsduur en arbeidstijden wenst te treffen dient daartoe een aanvraag in te dienen bij CAO-partijen (zie artikel 42 van deze CAO), met vermelding van de gewenste arbeidsduur en begin en einde van de arbeidstijden. Hij dient daarbij aan te tonen dat de aanvraag tot stand is gekomen in overleg met en met instemming van een representatief deel van de werknemers in zijn onderneming, respectievelijk op het object, waarop de aanvraag betrekking heeft.
6. Werken in deeltijd zal worden toegestaan, tenzij de werkgever gemotiveerd aangeeft dat bedrijfsorganisatorische redenen zich hiertegen verzetten.

Artikel 8A Roostervrije dagen

1. Roostervrije dagen zijn werkdagen waarop niet gewerkt wordt.
2. a. In de periode tot en met 31 december 2010 heeft de werknemer recht op 16,5 roostervrije dagen.
Van deze 16,5 roostervrije dagen zijn er voor genoemde periode 6 collectief vastgesteld, en wel op de navolgende data: 20, 21, 22, 23, 24 en 27 december 2010.
In de periode van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2011 heeft de werknemer recht op 22 roostervrije dagen.
Van deze 22 roostervrije dagen zijn er 4 collectief vastgesteld, en wel op de navolgende data: 27, 28, 29, 30 december 2011.
- b. De resterende 10,5 roostervrije dagen uit de periode tot en met 31 december 2010 worden als volgt vastgesteld:
 - 1 dag op Goede Vrijdag;
 - 1 dag aansluitend aan Hemelvaartsdag;
 - 6 roostervrije dagen worden zodanig opgenomen, dat in ieder kalenderkwartaal 2 dagen worden ingeroosterd;
 - 2,5 roostervrije dagen kunnen worden aangewend om in de periode van 1 december 2010 tot en met 19 december 2010 de dagelijkse arbeidsduur te verkorten met 1,5 uur per dag. Op deze wijze kan de arbeidsduur van maximaal 14 dagen worden ingekort.De resterende 18 roostervrije dagen uit de periode van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2011 worden als volgt vastgesteld:
 - 1 dag op Goede Vrijdag;
 - 1 dag aansluitend aan Hemelvaartsdag;
 - 6 roostervrije dagen ter beschikking van de werknemer;
 - 2 roostervrije dagen ter vaststelling door de werkgever;
 - 8 roostervrije dagen kunnen worden aangewend om in de periode van 1 januari 2011 tot 1 maart 2011 en van 1 december 2011 tot en met 18 december 2011 de dagelijkse arbeidsduur te verkorten met 1,5 uur. Op deze wijze kan de arbeidsduur van maximaal 43 dagen worden ingekort.
- c. Indien de werkgever alle op grond van artikel 8B beschikbare scholingsdagen voor alle werknemers heeft ingevuld, zal de werknemer voor omscholing tijdens werktijd als bedoeld in artikel 8E maximaal vier roostervrije dagen inzetten.
- d. Het recht op de collectief vastgestelde roostervrije dagen vervalt indien de werknemer op deze dagen arbeidsongeschikt is.
3. De werknemer bouwt de in lid 2 sub b genoemde 6 (roostervrije dagen welke in het kalenderkwartaal worden ingeroosterd), respectievelijk 8 (6 roostervrije dagen ter beschikking van de werknemer plus 2 roostervrije dagen ter beschikking van de werkgever) dagen op, naar rato van het dienstverband.
Bij beëindiging van het dienstverband heeft de werknemer recht op het opnemen van de nog openstaande dagen. Indien de werknemer op de ontslagdatum meer dan 2 roostervrije dagen teveel heeft opgenomen, kunnen deze dagen worden verrekend met het nog verschuldigde loon.
4. De werkgever zal aan de werknemer over een roostervrije dag het individueel overeengekomen loon betalen dat deze zou ontvangen indien op de genoemde dag wel arbeid zou zijn verricht, exclusief de vergoeding van reizen gelegen buiten de normale arbeidsduur en kostenvergoedingen.

5. CAO-partijen (zie artikel 43 van deze CAO) zijn bevoegd in bijzondere gevallen toestemming te verlenen tot het werken op een collectief vastgestelde roostervrije dag genoemd in lid 2 sub a van dit artikel, onder voorwaarde dat deze dag binnen 4 weken na de desbetreffende dag voor betrokken werknemer(s) vervangend wordt vastgesteld en opgenomen. Verzoeken dienen uiterlijk 5 werkdagen voor de in lid 1 genoemde data in bezit te zijn van CAO-partijen.
6. Bereiken werkgever en werknemer geen overeenstemming over het vaststellen van roostervrije dagen, dan kunnen zij zich gezamenlijk wenden tot CAO-partijen. Het gegeven oordeel is bindend. CAO-partijen zijn bereikbaar via het partijensecretariaat te Nieuwegein.
7.
 - a. In 2010 kan in onderling overleg tussen werkgever en werknemer 1 roostervrije dag door de werknemer aan de werkgever worden verkocht tegen 0,4% van het jaarsalaris.
 - b. Vanaf 1 januari 2011 kunnen in onderling overleg tussen werkgever en werknemer 5 roostervrije dagen per jaar door de werknemer aan de werkgever worden verkocht tegen 0,4% van het jaarsalaris per roostervrije dag. Voor deze verkoop komen alle soorten roostervrije dagen in aanmerking. Deze regeling is structureel.

Artikel 8B Scholing

1.
 - a. De werkgever is verplicht voor de werknemers in zijn onderneming een inzichtelijk opleidings- en scholingsbeleid te ontwikkelen. De werknemer kan recht doen gelden op gemiddeld 2 scholingsdagen per 12 maanden met behoud van loon, teneinde aldus in de gelegenheid te zijn tot het volgen van opleidingen die verband houden met zijn beroep, georganiseerd door eendaartoe door of namens partijen aangewezen instelling.
Indien het opleidings- en scholingsbeleid van de werkgever niet voorziet in het recht op scholingsdagen voor de werknemer is deze gerechtigd zelfstandig een cursus te volgen. De cursuskosten komen voor rekening van de werkgever, indien met de werkgever overleg gevoerd is over de aard van de cursus.
De werkgever die geen scholingsbeleid en geen scholingsplan heeft opgesteld en zijn werknemers derhalve niet in staat stelt scholing te volgen, is verplicht genoemde 2 scholingsdagen uit te betalen. Werkgevers en werknemers zullen jaarlijks via Cordares een overzicht ontvangen van de genoten scholingsdagen.
Uit dit overzicht zal blijken hoeveel dagen gemiddeld in de achterliggende periode van 3 jaar zijn aangewend in het kader van scholing voor elke individuele werknemer. Indien het voortschrijdend gemiddelde over een periode van 3 jaar en na 3 jaar – voor het eerst op 1 januari 2009 – onder de 2 dagen is, dient het restant aan de werknemer uitbetaald te worden. Onder bepaalde voorwaarden kunnen leverancierscursussen aangemerkt worden als scholingsdagen. De exacte voorwaarden staan vermeld in het Scholingsreglement van de CAO bedrijfstakeigen Regelingen.
 - b. De werkgever is gerechtigd zijn UTA-personeel gemiddeld 6 scholingsdagen per 3 jaar te laten volgen met behoud van loon, teneinde aldus in de gelegenheid te zijn tot het volgen van opleidingen die verband houden met zijn beroep, georganiseerd door een daartoe door of namens partijen aangewezen instelling. Het dient daarbij te gaan om branchespecifieke opleidingen. Uitgezonderd van deze regeling zijn dus opleidingen die uitsluitend of in hoofdzaak zijn gericht op het ontwikkelen of bijhouden van vaardigheden die in andere branches gelijkelijk toepasbaar zijn.
2. De nadere voorwaarden waaronder recht op scholing en vergoeding van kosten, verbonden aan het volgen van de in lid 1 bedoelde opleidingen bestaat, zijn opgenomen in het reglement Scholing van de Stichting SF BIKUDAK, zoals genoemd in artikel 29 van deze CAO.
3. De werknemer die op of na 1 juli 2010 doch vóór 1 januari 2011 of op of na 1 juli 2011 doch vóór 1 januari 2012 de Ondernemers- en Kaderopleiding Dakbedekkingsbranche (OKD) gaat volgen en tijdens de cursus of binnen 3 jaar na het behalen van het diploma ontslag neemt, zal, mits het nog steeds dezelfde werkgever betreft bij wie hij ook in dienst was toen hij aan deze cursus begon, een evenredig deel van de cursuskosten – naar rato van het verstreken deel van deze 3 jaar – in rekening gebracht krijgen. Dit evenredig deel bedraagt bij ontslagname
 - tijdens de cursus: de volledige cursuskosten, voor zover deze niet door het opleidingsinstituut aan de werkgever wordengerestitueerd;
 - in het eerste jaar na afronding van de opleiding: eveneens de volledige cursuskosten;
 - in het tweede jaar na afronding van de opleiding: 2/3 van de cursuskosten;
 - in het derde jaar na afronding van de opleiding: 1/3 van de cursuskosten.
4. Iedere werkgever is verplicht de bij hem in dienst zijnde werknemers de cursus 'Gezond en veilig werken op het dak' (C1), inclusief een driejaarlijkse herhaling, te laten volgen. Uitgezonderd zijn werknemers die de basisberoepsopleiding (primaire vakopleiding) in het kader van de beroepsbe-

geleidende leerweg (BBL) hebben gevolgd dan wel volgen. De verplichting tot het volgen van deze cursus, inclusief een driejaarlijkse herhaling, geldt ook voor de directeur c.q. eigenaar van het bitumineus en/of kunststof dakbedekkingsbedrijf dat geen werknemers in loondienst heeft, tenzij betrokkene de basisberoepsopleiding (primaire vakopleiding) in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) heeft gevolgd dan wel volgt.

5. De jeugdige werknemer die krachtens de Leerplichtwet voltijds onderwijs zou moeten volgen, maar op wie een besluit Vervangende Leerplicht van toepassing is, volgt 1 of 2 dagen per week beroepsonderwijs via de Beroepsbegeleidende leerweg (BBL).

Artikel 8C Begeleidend vakman

De werknemer die optreedt als begeleidend vakman van de minderjarige dient met behoud van loon voor een gedeelte van zijn normale werktijd te worden vrijgesteld van productieve arbeid, dit om de bij bedoelde begeleiding behorende taken naar behoren te kunnen uitoefenen.

Artikel 8D Vierdaagse werkweek voor werknemers van 55 jaar of ouder

1. De werknemer van 55 jaar of ouder die 5 jaar in dienst is bij zijn huidige werkgever heeft het recht om de werkweek aan te passen tot 4 dagen (32 uur) per week. De leden 3, 4, 6, 7, 8 en 9 van dit artikel zijn van toepassing. Pensioen- en vroegpensioenrechten dienen door werkgever en werknemer over het volledige voltijdssalaris te worden betaald en worden derhalve ook over het voltijdssalaris opgebouwd.
2. De werknemer van 55 jaar of ouder die nog geen 5 jaar in dienst is bij zijn huidige werkgever, kan de werkgever verzoeken zijn werkweek aan te passen tot 4 dagen (32 uur) per week. Indien de werkgever daarin toestemt, is het bepaalde in de leden 3 tot en met 8 van toepassing. De pensioen- en vroegpensioenrechten dienen door werkgever en werknemer over het volledige voltijdssalaris te worden betaald en worden derhalve ook over het voltijdssalaris opgebouwd.
3. Om per kalenderjaar te komen tot een 4-daagse werkweek gebruikt de werknemer van 55 jaar of ouder de feestdagen, zijn verlofdagen, zijn roostervrije dagen en zijn seniorendagen, met dien verstande dat 15 verlofdagen worden aangewend voor de zomervakantie conform artikel 22 lid 2. De werknemer als bedoeld in lid 2 is daarnaast gehouden zijn verplichte snipperdagen en collectieve roostervrije dagen aan te wenden ten behoeve van een tweewekse wintersluiting conform artikel 22 lid 3. De werknemer als bedoeld in lid 2 dient het resterende aantal benodigde dagen te kopen conform het bepaalde in lid 5.
4. In onderling overleg tussen de werknemer en de werkgever worden de verschillende soorten vrije dagen gelijkelijk over het jaar gespreid en (minimaal 1 maand voorafgaande aan de invoeringsdatum dan wel aan het volgende kalenderjaar) schriftelijk vastgelegd. In weken waarin een feest- of collectieve roostervrije dag valt, geldt deze feest- of collectieve roostervrije dag als de vrije dag van die week. De genoemde spreiding vindt zodanig plaats dat de eventueel resterende vrije dagen verlofdagen zijn als bedoeld in artikel 22.
5. De werknemer als bedoeld in lid 2 dient om tot een 4-daagse werkweek te komen het resterende aantal dagen te kopen.
Het aantal te 'kopen' dagen voor een werknemer van 55 jaar of ouder bedraagt 16 per kalenderjaar. Het aantal te 'kopen' dagen voor een werknemer van 60 jaar of ouder bedraagt 13 per kalenderjaar. De waarde van het aantal te 'kopen' dagen wordt ingehouden met behulp van een aankooppercentage. Voor de duur van deze CAO is dit percentage vastgesteld op 6,62% voor werknemers van 55 t/m 59 jaar en 5,38% voor werknemers van 60 t/m 64 jaar.
Het totale aankoopbedrag per kalenderjaar is gelijk aan het aankooppercentage vermenigvuldigd met het aantal werkdagen per kalenderjaar minus de verlof- en feestdagen, vermenigvuldigd met het individueel overeengekomen loon (per dag). Het aankoopbedrag per loonbetalingsperiode (aankooppercentage vermenigvuldigd met het individueel overeengekomen loon) wordt in mindering gebracht op het brutoloon SV.
6. Bij arbeidsongeschiktheid op een verlofdag, seniorendag of gekochte vrije dag behoudt de werknemer het recht om deze dag op een ander moment op te nemen. Het recht op een vervangende roostervrije dag vervalt bij arbeidsongeschiktheid.
7. De werknemer kan zijn werkgever verzoeken eenmalig de extra vrije dagen weer in te ruilen voor loon en over te gaan tot een volledige werkweek van 5 dagen. Artikel 8 lid 5 is van toepassing.
8. Bij beëindiging van het dienstverband wordt, met inachtneming van het reeds ingehouden

aankoopbedrag, berekend op hoeveel extra vrije dagen de betrokken werknemer nog recht heeft. Indien blijkt dat de werknemer op het tijdstip van beëindiging van het dienstverband recht heeft op een groter aantal extra vrije dagen dan feitelijk is opgenomen, zullen deze dagen worden uitbetaald.

Indien blijkt dat de werknemer op het tijdstip van beëindiging van het dienstverband een groter aantal extra vrije dagen heeft opgenomen dan waarop hij recht heeft, zullen deze dagen worden verrekend.

9. Voor werknemers zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel behoevende roostervrije dagen en verplichte snipperdagen, die gemoeid zijn bij de collectieve wintersluiting (maximaal 8 dagen), niet te worden ingeleverd. De werkgever kan deze dagen declareren bij de Stichting SF BIKUDAK.
10. Werknemers die buiten hun schuld geen gebruik kunnen maken van de regeling, zoals in lid 1 van dit artikel is bedoeld, kunnen het bestuur van de Stichting SF BIKUDAK verzoeken alsnog in aanmerking te komen voor deze regeling. Op basis van de besluitvorming van het bestuur van de Stichting SF BIKUDAK worden de extra kosten door de Stichting SF BIKUDAK vergoed.

Artikel 8E Omscholing

3. De kosten van de door de werknemer gevolgde cursus of opleiding worden volledig vergoed door de Stichting SF BIKUDAK. Voor omscholing buiten de bedrijfstak is een bedrag van maximaal € 5.000,- per werknemer per jaar beschikbaar. In geval van overschrijding van dit bedrag kan een aanvullende vergoeding worden aangevraagd bij het Bestuur van de Stichting SF BIKUDAK.
4. De aanvraag van de werknemer voor een cursus of opleiding als in dit artikel bedoeld, hetzij binnen of buiten de bedrijfstak, wordt van een advies voorzien door de werkgever en ingediend bij en getoetst door de Stichting SF BIKUDAK.

Artikel 9 Levensloopregeling

De werkgever is verplicht zijn werknemers de mogelijkheid tot deelname aan een levensloopregeling aan te bieden. Indien de werknemer deelneemt aan een levensloopregeling is de werkgever verplicht 50% van de inleg – met een maximum van 0,6% van het loon SV – bij te dragen. Voor die werknemers die op vrijwillige basis 1 roostervrije dag inleveren, zal de werkgever vervangend 0,6% werknemersinleg overnemen en storten op de levensloopregeling van de betrokken werknemer. De werkgever zal de Wet Gelijke Behandeling in acht nemen.

Artikel 10 Overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan de door de werkgever opgedragen arbeid op uren boven de in artikel 8 geregelde, of ingevolge een vergunning afwijkende, dagelijkse arbeidsduur.
2. In bijzondere gevallen, ter beoordeling van de werkgever, is de werknemer gehouden overwerk te verrichten.
3. In geval van overwerk kan de werknemer een keuze maken of hij de gemaakte overwerkuren in geld gecompenseerd wil hebben, dan wel of hij omzetting in vrije tijd wenst.
4. Ingeval de werknemer kiest voor compensatie in geld, dan moet voor overwerkuren het individueel overeengekomen uurloon met de volgende percentages worden verhoogd:
 - a. voor het eerste, tweede en derde overuur voorafgaande aan het begin en aansluitend aan het einde van de dagelijkse arbeidstijd: 25%;
 - b. voor overige overuren op een normale werkdag vanaf maandag 05.00 uur alsmede voor arbeid op zaterdag tot 21.00 uur: 50%.
 - c. voor arbeid tussen zaterdag 21.00 uur en maandag 05.00 uur: 100%.
5. Ingeval de werknemer kiest voor omzetting in vrije tijd, zullen de percentages zoals genoemd in het vorige lid echter dienen te worden uitbetaald.
6. Als een werknemer van 55 jaar of ouder de wens te kennen geeft om niet over te werken, dan kan hij daartoe niet verplicht worden.
7. Structureel overwerk is niet toegestaan, behoudens in bijzondere gevallen. Hiervoor is toestemming vereist van CAO-partijen, zie artikel 43 van deze CAO.
8. Onder structureel overwerk wordt verstaan: werk dat buiten de normale arbeidsduur zoals



genoemd in artikel 8 lid 1 met een vaste frequentie gedurende meerdere weken plaatsvindt.

Artikel 11 Verschoven arbeid

1. Onder verschoven arbeid wordt verstaan in opdracht van de werkgever verrichte arbeid op uren buiten de in artikel 8 geregelde arbeidstijden, zonder dat er sprake is van overwerk.
2. In bijzondere gevallen, ter beoordeling van de werkgever, is de werknemer gehouden verschoven arbeid te verrichten.
3. Verschoven arbeid wordt extra beloond met een toeslag van 25% over het individueel overeengekomen uurloon tenzij het nachtarbeid betreft, in welk geval het bepaalde in artikel 12 van kracht is.
4. Geen vergoeding voor verschoven uren wordt betaald indien de verschuiving geschiedt op verzoek van demeerderheid van de betrokken werknemers.

Artikel 12 Nachtarbeid

1. Onder nachtarbeid wordt verstaan in opdracht van de werkgever verrichte arbeid op uren tussen 22.00 en 06.00 uur. Arbeid op uren direct voorafgaande aan het begin van de normale arbeidstijd wordt extra beloond als overwerk en niet als nachtarbeid.
2. Indien op een bepaald werk alleen 's nachts kan worden gewerkt, is de werknemer daartoe gehouden.
3. Nachtarbeid wordt extra beloond met een toeslag van 50% over het individueel overeengekomen uurloon.
4. Mochten niet zoveel uren gewerkt kunnen worden als op de desbetreffende dag volgens rooster normaal zou zijn geweest, dan worden de minder gewerkte uren vergoed met het individueel overeengekomen uurloon.

Artikel 13 Arbeid op zaterdag, zondag en feestdagen

1. Onder arbeid op zaterdag en zondag wordt verstaan door de werkgever opgedragen arbeid op zaterdag of zondag van zaterdag 21.00 uur tot maandag 05.00 uur. Met arbeid op zondag wordt gelijkgesteld arbeid op feestdagen, bedoeld in artikel 21 lid 1. Bij arbeid op zaterdag is het bepaalde in artikel 10 lid 4 van toepassing.
2. Bij calamiteiten, ter beoordeling van de werkgever, is de werknemer gehouden zondagsarbeid te verrichten. Indien een werknemer principiële bezwaren heeft tegen zondagsarbeid, kan hij daartoe niet worden verplicht.
3. Arbeid verricht op een christelijke feestdag als genoemd in artikel 21 lid 1 wordt extra beloond met een toeslag van 100% over het individueel overeengekomen uurloon, terwijl op een ander tijdstip een gelijk aantal uren vrij met behoud van het individueel overeengekomen loon zal worden gegeven, tenzij het bedrijfsbelang zich verzet tegen vrij geven, in welk geval de toeslag verdubbeld wordt.
4. Arbeid op Koninginnedag en/of Nieuwjaarsdag wordt extra beloond met een toeslag van 100% over het individueel overeengekomen uurloon of een gelijk aantal uren vrij met behoud van het individueel overeengekomen loon.

Artikel 14 Arbeidsomstandigheden

1. De werkgever is verplicht ervoor zorg te dragen dat bij werkzaamheden op het dak minimaal twee brandblussers van 12 kilogram per stuk aanwezig zijn.
2. De werkgever dient ervoor zorg te dragen dat op het werk een deugdelijke EHBO-doos voorhanden is.
3. De Beleidsregel Arbeidsomstandigheden inzake tillen op bouwplaatsen – vastgesteld door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid – is van toepassing. Deze Beleidsregel is opgenomen als bijlage bij deze CAO.
4. De werkgever is verplicht de onderstaande persoonlijke beschermingsmiddelen en collectieve-

en/of individuele valbeveiligingsmiddelen aan de bij hem in dienst zijnde werknemer ter beschikking te stellen:

- oordoppen;
- een gezichtsmasker of stofkap;
- veiligheidsschoenen;
- werkhandschoenen;
- hekwerk;
- harnas;
- vallijnen;
- etc.

5. Het slopen, bewerken en verwerken van asbest is verboden. Van dit verbod zijn bedrijven uitgesloten, die voldoen aan de wettelijke eisen voor asbestsloop, zoals gesteld bij of krachtens het Asbestverwijderingsbesluit 2005 zoals vastgesteld door het Ministerie van VROM.
6. De werkgever is verplicht het door zijn werknemers te gebruiken klim- en hijsmateriaal jaarlijks te laten keuren.
7. Indien een werknemer, naar het oordeel van de werkgever, niet of in onvoldoende mate gebruik maakt van de persoonlijke beschermingsmiddelen en/of collectieve individuele valbeveiligingsmiddelen als genoemd in lid 4 van dit artikel, kan de werkgever – met inachtneming van het onderstaande – de betreffende werknemer een hierna te noemen sanctie opleggen.
Bij geen gebruikmaking van ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen en/of collectieve en individuele valbeveiligingsmiddelen gelden de volgende sanctiebepalingen:
 - a. de eerste overtreding zal per aangetekend schrijven worden meegedeeld aan betrokken werknemer en wordt beschouwd als een waarschuwing;
 - b. de tweede overtreding zal per aangetekend schrijven worden meegedeeld en wordt beboet met een bedrag van € 100,- in te vorderen via inhouding op het netto salaris van de werknemer op de uitbetalingsdag volgend op het constateren van de tweede overtreding;
 - c. de derde overtreding wordt beschouwd als een dringende reden in de zin van artikel 7:678, lid 2 sub h en j BW, waarop ontslag op staande voet met onmiddellijke ingang kan worden gegeven.Indien ook het bedrijfsreglement voorziet in een sanctie bij geen gebruikmaking van de persoonlijke beschermingsmiddelen en/of collectieve en individuele valbeveiligingsmiddelen, zal de werkgever de op te leggen sanctie bepalen conform het bovenstaande sub a tot en met c, hetzij op basis van het bedrijfsreglement. Samenloop van sancties zal nimmer plaatsvinden.
8. Indien de werkgever de in de leden 1, 2 en 4 genoemde persoonlijke beschermingsmiddelen en collectieve en/of individuele valbeveiligingsmiddelen niet heeft verstrekt, is de werknemer niet verplicht zijn werkzaamheden aan te vangen dan wel heeft hij het recht bedoelde werkzaamheden te beëindigen na zijn werkgever daarvan in kennis te hebben gesteld. De werkgever is in dat geval verplicht het loon door te betalen.
9. De werknemer is niet verplicht zijn werkzaamheden in de buitenlucht aan te vangen dan wel voort te zetten bij sneeuw of ijzel of indien sprake is van een glad dak. De werkgever is in die gevallen verplicht het loon door te betalen, tenzij sprake is van vorst-WW als gevolg van onwerkbaar weer.
10. De werknemer is niet verplicht zijn werkzaamheden in de buitenlucht aan te vangen dan wel voort te zetten indien sprake is van een gevoelstemperatuur van – 6 graden Celsius of lager. De werkgever is in dat geval verplicht het loon door te betalen, tenzij sprake is van vorst-WW als gevolg van onwerkbaar weer.
11. De Arbocatalogus voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbranche¹ maakt integraal onderdeel uit van deze CAO.
12. De Branche-Risico Inventarisatie & Evaluatie (Branche-RI&E)² maakt integraal onderdeel uit van deze CAO.

¹ De Arbocatalogus voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbranche is raadpleegbaar via www.arbocatalogus-plattedaken.nl

² De Branche-RI&E is te verkrijgen via VEBIDAK.



Artikel 15 Preventiemedewerker

De werkgever dient te voorzien in een preventiemedewerker, zoals bedoeld in artikel 13 van de Arbowet.

Artikel 16 Verplichtingen in het kader van terugdringing ziekteverzuim

1. De werkgever is verplicht een ziekteverzuimregistratiesysteem bij te houden.
2. De ondernemingsraad, dan wel bij ontstentenis daarvan een vertegenwoordiging van werknemers, heeft inzage in dit systeem en wordt door de werkgever gerapporteerd over het ziekteverzuim in de onderneming.

Artikel 17 Reisurenvergoeding

1. Indien een werknemer door een werkgever te werk wordt gesteld op een werkobject dat buiten zijn woonplaats is gelegen, is de werknemer verplicht voor de reis van de woonplaats naar object vice versa gebruik te maken van een door de werkgever aan te wijzen vervoermiddel, mits dit aan de door de wet gestelde eisen voldoet, hetgeen, indien dit vervoermiddel een auto is, moet blijken uit een erkend veiligheidsvignet of een ander bewijs van onderhoud, niet ouder dan zes maanden.
2. De duur van de reis, welke wordt gemaakt met een:
 - a. door de werkgever ter beschikking gesteld vervoermiddel;
 - b. eigen vervoermiddel;zal door de werkgever aan de werknemer worden vergoed tegen het geldende garantie-uurloon, behoudens de eerste 60 minuten per dag. In afwijking van het in het voorgaande bepaalde zal de gehele duur van de reis aan de werknemer, die optreedt als bestuurder van een vervoermiddel als genoemd sub a of b, worden vergoed.
3. Onder 'duur van de reis' bedoeld in lid 2 wordt verstaan het tijdsverloop tussen het vertrek van het vervoermiddel naar het werk en de aankomst op het werk, alsmede het tijdsverloop terug van het werk naar de plaats van vertrek.

De duur van de reis wordt door de werkgever en werknemer in onderling reëel overleg vastgesteld, zulks met inachtneming van de af te leggen route.
4. Indien de totale duur van de arbeidstijd, rusttijd en reistijd, gerekend van het ogenblik van vertrek van een vervoermiddel als genoemd in lid 1 tot het ogenblik van terugkomst daarvan per dag, (incidenteel) meer bedraagt dan 12 uur zal de normale arbeidstijd met het meerdere moeten worden gekort. Over de rusttijd wordt geen loon uitbetaald.

Artikel 18 Vergoedingen

1. Indien een werknemer, naar het oordeel van de werkgever, bij het zich naar en van het werk begeven, gebruik moet maken van een eigen vervoermiddel en/of daarvan tijdens en ten behoeve van de werkzaamheden gebruik maakt, zal hem een vervoermiddelenvergoeding worden betaald.
2. De in lid 1 genoemde vervoermiddelenvergoeding bedraagt:
 - voor het gebruik van een fiets per dag: € 0,95;
 - voor het gebruik van een bromfiets of snorfiets per dag voor de eerste 25 kilometer: € 1,21 en voor elke meerdere kilometer boven 25 kilometer per dag: € 0,06;
 - voor het gebruik van een motorfiets, per kilometer: € 0,21;
 - voor het gebruik van een auto: € 0,31 per kilometer voor een werknemer, die alleen naar het werk reist, € 0,32 per kilometer voor de werknemer, die met één collega naar en van het werk reist, € 0,37 per kilometer voor de werknemer, die met twee collega's naar en van het werk reist en € 0,39 per kilometer voor de werknemer, die met drie of meer collega's naar en van het werk reist.
3. Indien naar het oordeel van de werkgever door de werknemer gebruik moet worden gemaakt van een openbaar vervoermiddel, zal het daaruit voortvloeiende bedrag aan reiskosten (laagsteklasse) voor rekening van de werkgever komen.
4. Het in de leden 2 en 3 bepaalde is van overeenkomstige toepassing bij een bezoek aan de arbodienst als bedoeld in artikel 24 lid 1 van deze CAO.
5. De werknemer heeft aanspraak op een vergoeding voor werkkleding van € 1,10 per dag, tenzij werkkleding door de werkgever aan de werknemer ter beschikking wordt gesteld.



6. De in dit artikel genoemde onkostenvergoedingen zullen per 1 oktober 2010 en 1 april 2011 worden aangepast met de percentages van de loonontwikkeling conform deze CAO. Bedoelde percentages zijn vastgelegd in bijlage II, artikel 5 sub a en b.

Artikel 19 Logies

1. Indien het werk zover buiten de plaats waarvoor de werknemer is aangenomen, respectievelijk diens woonplaats gelegen is, dat de werknemer 's avonds niet huiswaarts kan keren, zullen op kosten van de werkgever behoorlijke voeding en logies worden verstrekt. Werknemers van 50 jaar en ouder kunnen niet worden verplicht in de kost te gaan.
2. De inlener vergewist zich ervan dat, ingeval van uitzend- of detacheringpersoneel, het uitzendbureau zorgt voor behoorlijke voeding en huisvesting.

Artikel 20 Ziekte in kosthuis

De werknemer, bedoeld in artikel 19, behoudt recht op vrije voeding en logies, indien hij door ziekte of ongeval arbeidsongeschikt wordt, voor zolang hij verblijf houdt in de plaats waar hij te werk is gesteld. De werkgever heeft het recht op zijn kosten de werknemer naar zijn woonplaats te doen vervoeren, indien dit vervoer medisch verantwoord wordt geacht. Is evenwel vervoer naar zijn woonplaats medisch noodzakelijk, dan is de werkgever verplicht de kosten voor zijn rekening te nemen. Zolang de werknemer tijdstewerkstelling buiten de woonplaats wordt verpleegd in een andere plaats dan waar hij woonachtig is, zal de partner van de betreffende werknemer deze eenmaal per week op kosten van de werkgever kunnen bezoeken.

Artikel 21 Feestdagen, zaterdagen en zondagen

1. Iedere werknemer heeft recht op verlof tijdens de algemeen erkende christelijke feestdagen, te weten: de beide Kerstdagen, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag en Tweede Pinksterdag, alsook over Nieuwjaarsdag en de dag die als Koninginnedag wordt gevierd.
2. Op feestdagen, zaterdagen en zondagen wordt als regel niet gewerkt.
3. Indien op een feestdag geen arbeid wordt verricht, wordt het voor de werknemer geldende individueel overeengekomen loon doorbetaald.

Artikel 22 Vakantie

1. Vakantierechten
Het vakantiejaar loopt van 1 juli tot en met 30 juni van het volgende jaar. Ten aanzien van iedere werknemer is het recht op verlof over het vakantiejaar 2010/2011 als volgt geregeld:
 - werknemers tot en met 54 jaar 25 werkdagen
 - werknemers geboren vóór 1 januari 1956 34 werkdagen
 - werknemers geboren vóór 1 januari 1951 37 werkdagenHet recht op verlof over het vakantiejaar 2011/2012 is als volgt geregeld:
 - werknemers tot en met 54 jaar 25 werkdagen
 - werknemers geboren vóór 1 januari 1957 34 werkdagen
 - werknemers geboren vóór 1 januari 1952 37 werkdagen
2. Zomervakantie
15 van de beschikbare verlofdagen moeten aaneengesloten worden opgenomen in een periode welke wordt bepaald na redelijk overleg met de werknemer(s).
3. Verplichte snipperdagen
Van de in het vakantiejaar 2010/2011 overblijvende verlofdagen zijn de navolgende dagen als verplichte snipperdagen aangewezen: 28, 29, 30 en 31 december 2010.
Van de in het vakantiejaar 2011/2012 overblijvende verlofdagen zijn de navolgende dagen als verplichte snipperdagen aangewezen: 2, 3, 4, 5 en 6 januari 2012 (maar dit komt ten laste van het tegoed van 2011).
4. Vrije snipperdagen
De nog resterende verlofdagen in enig vakantiejaar kunnen in onderling overleg tussen werkgever en werknemer worden opgenomen. De werkgever kan bepalen dat de werknemer, behoudens in geval van overmacht, de aanvraag voor vakantie- of snipperdagten minste 1 week voor de gewenste datum moet indienen.

5. Over vakantie- en snipperdagen wordt het voor de werknemer geldende individueel overeengekomen loon doorbetaald.
7. Bij beëindiging van de dienstbetrekking worden de nog niet genoten vakantierechten in geld uitgekeerd aan de werknemer dan wel op verlangen van de werknemer overgeboekt naar zijn nieuwe werkgever.
De werkgever is verplicht bij het einde van de dienstbetrekking aan de werknemer een verklaring uit te reiken, waaruit de duur van de vakantie en van het verlof met behoud van loon blijkt, welke aan de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.
8. De werknemer, die niet een geheel vakantiejaar in dienst van de werkgever is, heeft recht op een evenredig deel van de vakantie; gedeelten van vakantiedagen worden daarbij te zijnen gunste op halve dan wel hele dagen afgerond.
9. Indien de werknemer bij beëindigen van de dienstbetrekking blijkt te veel vakantie- en/of snipperdagen te hebben genoten, zal een verrekening plaatsvinden.
10. Voor iedere vakantiedag of gedeelte van een vakantiedag, gedurende welke de werknemer wegens bijzondere omstandigheden of redenen als bedoeld in artikel 7:636 BW verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, moet hem alsnog een (gedeelte van een) dag verlof worden gegeven op een tijdstip na overleg met de werknemer door de werkgever vast te stellen, mits de werknemer voor de aanvang van de verhindering dit aan de werkgever heeft medegedeeld dan wel over de betrokken dag wettelijk ziekengeld genoot.
 - a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd, gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld loon heeft.
 - b.
 1. Het sub a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden conform artikel 7:635 BW niet heeft verricht.
In deze gevallen worden nog vakantierechten verworven over ten hoogste de bij wet geregelde periode waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur der onderbreking uit de respectievelijke oorzaken tezamen geteld wordt.
 2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sub-lid in meer dan 1 vakantiejaar valt, wordt het in het vorige jaar vallende deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.

Artikel 23 Vakantietoeslag

1. Aan een werknemer wordt, indien hij een vol vakantiejaar voorafgaande aan de aaneengesloten vakantie in dienst van de werkgever is geweest, een vakantietoeslag betaald ter grootte van 8% van het individueel overeengekomen loon dat gedurende het vakantiejaar voor de werknemer gegolden heeft.
2. De werknemer die op het tijdstip van de aaneengesloten vakantie geen vol jaar in dienst van de werkgever is geweest heeft voor elke maand dienstverband in het vakantiejaar recht op een pro rata-deel van het sub 1 bedoelde bedrag.
3. De werkgever is bevoegd een gedeelte van deze toeslag uit te betalen als wintervakantietoeslag met dien verstande, dat ten minste 60% van de vakantietoeslag zal worden uitbetaald ter gelegenheid van de aaneengesloten zomervakantie. De vakantietoeslag in de zomer wordt uiterlijk in de maand mei betaald.
4. De werknemer die in de loop van het vakantiejaar de dienst van de werkgever verlaat, ontvangt – voor zover hij hierover nog geen vakantietoeslag heeft genoten – voor elke maand dienstverband in het vakantiejaar pro rata-deel van het onder 1 bedoeld bedrag.

Artikel 24 Korte verzuimen

1. In de hierna volgende gevallen heeft de werknemer aanspraak op verzuim met behoud van het individueel overeengekomen loon gedurende de voor ieder geval vastgestelde tijd, mits het verzuim gedurende de arbeidstijd naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is, de werknemer de gebeurtenis zo mogelijk bijwoont en de werkgever tijdig – zoals in de volgende leden aangegeven – op de hoogte stelt:
 - a. bij ondertrouw van de werknemer, gedurende een halve dag;
 - b. bij huwelijk van de werknemer, mits 3 dagen van tevoren aangekondigd, gedurende 2 dagen;
 - c. bij huwelijk van één van zijn kinderen, pleegkinderen, broers, zusters, schoonzusters en zwagers, mits 3 dagen van tevoren aangekondigd, gedurende 1 dag;
 - d. bij bevalling van de partner van de werknemer, gedurende 2 dagen;

- e. bij overlijden van de partner, een inwonend kind of pleegkind van de werknemer, vanaf de dag van overlijden tot en met de dag na de uitvaart, tenzij in het geval als bedoeld in artikel 24A;
 - f. bij overlijden van één van zijn ouders, schoonouders, niet onder lid e bedoelde kinderen of pleegkinderen, gedurende 2 dagen. Indien de werknemer belast is met het regelen van de uitvaart van een ouder, schoonouder of een niet thuiswonend (pleeg)kind, is het bepaalde sub e van dit lid van toepassing, tenzij in het geval als bedoeld in artikel 24A;
 - g. in alle overige gevallen bij overlijden en/of uitvaart van één van zijn grootouders, behuwd-grootouders, overgrootouders, pleegouders, kinderen (waarin begrepen schoonzons en schoondochters), kleinkinderen, pleegkinderen, broers en zusters, halfbroers en halfzusters, schoonbroers, zwagers, schoonzusters en een in het gezin opgenomen huisgenoot, gedurende 1 dag, tenzij – voor zover het kinderen betreft – in het geval als bedoeld in artikel 24A; indien een kerkelijk huwelijk en/of burgerlijk huwelijk, of de bevalling van de partner van de werknemer, plaatsvindt op een zaterdag, een zondag, een christelijke feestdag, dan wel op de laatste werkdag van de verplichte bedrijfssluiting (vakantie en de periode rond Kerst en Nieuwjaar) zal een vergoeding gedurende 1 dag worden gegeven;
 - h. voor werknemers een jaar voorafgaande aan de eerst mogelijke datum van uittreding of pensioen voor het volgen van een cursus ter voorbereiding op de tijd van pensionering gedurende ten hoogste 2 dagen. Hiertoe dient een inschrijvingsbewijs van een door het bedrijfsleven algemeen aanvaarde cursus aan de werkgever te worden overlegd;
 - i. bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de werknemer, respectievelijk van zijn ouders of schoonouders (mits door hem bijgewoond) gedurende 1 dag;
 - j. bij 25-, 40- of 50-jarig dienstjubileum van de werknemer gedurende 1 dag;
 - k. voor medische keuring op verzoek van de werkgever gedurende 1 dag;
 - l. voor een bezoek aan de arbodienst gedurende de daarvoor benodigde tijd;
 - m. indien een werknemer door zijn behandelende geneesheer voor onderzoek naar een specialist of een medisch consultatiebureau wordt verwezen, gedurende het daaruit voortvloeiende verzuim tot ten hoogste 1 dag per bezoek, tenzij gedurende dit verzuim uitkering kan worden verleend;
 - n. bij doktersbezoek, voor zover dit niet mogelijk is buiten de normale arbeidstijd en hiervan tijdig kennis is gegeven. Zo mogelijk wordt van dit bezoek bewijs geleverd; voor het noodzakelijke bezoek aan een tandarts ter verkrijging of vernieuwing van een kunstgebit, voor zover dit bezoek niet mogelijk is buiten de normale arbeidstijd en hiervan tijdig kennis is gegeven. Zo mogelijk wordt van dit bezoek bewijs geleverd; voor het noodzakelijk bezoek aan een tandarts voor halfjaarlijkse controle, voor zover dit bezoek niet mogelijk is buiten de normale arbeidstijd en hiervan tijdig kennis is gegeven. Zo nodig wordt de saneringskaart getoond.
In deze gevallen geldt dat het verzuim zal worden vergoed tot ten hoogste 2 uur indien de werknemer woonachtig is in de plaats waar het werkobject is gelegen en tot maximaal 3 uur indien de werknemer woonachtig is in een andere plaats dan waar het werkobject is gelegen;
 - o. indien de werknemer, ten gevolge van de vervulling van een bij of krachtens de wet opgelegde verplichting, verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden, gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2 dagen en onder aftrek van een vergoeding, welke de werknemer van derden zou hebben kunnen ontvangen.
2. Ingeval van aantoonbare calamiteiten heeft de werknemer, ten behoeve van het treffen van voorzieningen voor de verzorging van zijn partner of kind(eren) die tot zijn huishouding behoren, recht op maximaal 4 uur onbetaald verlof.
De reiskosten werkplek-woonplaats zijn voor rekening van de werknemer.
Indien een verzuim van langer dan 4 uur noodzakelijk is, bestaat het recht een snipperdag op te nemen.
3. Voor de werknemers, bedoeld in artikel 1 lid c, zal de werkgever in geval van verzuim, genoemd in lid 1 sub a tot en met l van dit artikel, de gemaakte reiskosten van een openbaar vervoermiddel (laagste klasse), vanaf de plaats van tewerkstelling tot ten hoogste zijn woonplaats en terug, alsmede de duur van de reis, tegen het voor de werknemer geldende individueel overeengekomen uurloon vergoeden.
4. a. Het bepaalde in artikel 7:628 BW, met betrekking tot de doorbetaling van loon, is in de daar bedoelde gevallen van kracht in zoverre dat de werkgever niet gehouden is loon door te betalen in de volgende gevallen:
- 2. de invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen) mits de werkgever voor die invoering de vereiste vergunning heeft verkregen en niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat, dan nadat met de werknemers-organisaties overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaande overleg voldoende;

3. de verlenging van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging, die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven sub 2 omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, de werknemersorganisaties tijdig – dat wil zeggen ten minste een week – vóór het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet.
 - b. In de gevallen waarin het loon moet worden doorbetaald op grond van artikel 7:628 BW, wordt met ‘loon’ bedoeld het individueel overeengekomen loon, tenzij gedurende de zogenaamde wachttijden het bepaalde in artikel 26 van deze CAO geldt.
5. De ongehuwde werknemer die duurzaam een gezamenlijke huishouding voert met een ander heeft bij de toepassing van lid 1 en lid 2 dezelfde rechten als ware hij gehuwd.

Artikel 24A Stervensbegeleiding en rouwverlof

Er bestaat een regeling voor stervensbegeleiding en rouwverlof in de bedrijfstak voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven. De voorwaarden waaronder recht op vergoeding van de kosten van zorg en rouwverlof bestaat zijn opgenomen in het reglement Stervensbegeleiding en Rouwverlof dat deel uitmaakt van de CAO Bedrijfstakeigen Regelingen voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven zoals genoemd in artikel 29 van deze CAO. Deze regeling geldt voor elke werknemer (inclusief UTA-personeel).

Artikel 26 Wachttijden

1. Als wachttijden worden beschouwd alle op het werk doorgebrachte, alsmede alle met toestemming van de werkgever niet op het werk doorgebrachte niet-productieve uren, ten gevolge van:
 - a. weersomstandigheden, uitgezonderd vorst, de directe gevolgen van vorst, alsmede de aanwezigheid van een sneeuwdek;
 - b. het ontbreken van opdrachten van de werkgever of diens vertegenwoordiger;
 - c. het niet kunnen aanvangen van het werk wegens onvoldoende voorzieningen door de opdrachtgever;
 - d. het niet meer aanwezig zijn van voldoende materiaal buiten schuld van de werknemer;
 - e. vertraging, ontstaan door schuld van de opdrachtgever tijdens de uitvoering van het werk;
 - f. vertraging, voortvloeiende uit moeilijkheden met materialen, gereedschappen of machines, buiten de schuld van de werknemer.
2. De werknemer is verplicht zijn werkgever terstond op de hoogte te brengen van de technische storingen, als bedoeld onder lid 1 van dit artikel. Indien deze verplichting niet wordt nagekomen, zal de wachttijdvergoedingsregeling bedoeld in lid 3 van dit artikel niet van toepassing zijn.
3.
 - a. Alle wachttijden worden met het individueel overeengekomen uurloon vergoed.
 - b. De uren die ingevolge de bepalingen van dit artikel als wachttijd kunnen worden aangemerkt, tellen mee ter vaststelling van de normale arbeidsduur.
4. De werknemer is gehouden, indien de werkgever hem gedurende de wachttijd ander werk waarvoor hij geschikt is opdraagt, dergelijke arbeid te verrichten. De voor de betrokken werknemer geldende arbeidsvoorwaarden blijven aldan onverminderd van kracht.

Artikel 27 Onderbreking wegens vorst en sneeuwval

1. Indien niet kan worden gewerkt wegens vorst, de directe gevolgen van vorst of door aanwezigheid van een sneeuwdek, is de werkgever niet verplicht enige betaling te verrichten, behoudens het bepaalde in lid 2 van dit artikel.
2. Over elke volle dag, dat ten gevolge van de in het vorige lid bedoelde oorzaken niet gewerkt kan worden, verstrekt de werkgever op de aan de werknemer verstrekte uitkering krachtens de Werkloosheidswet een aanvulling tot 100% van het voor de werknemer geldende individueel overeengekomen loon.
3. De werkgever is gehouden de werknemer direct na de onderbreking op te roepen en weer aan het werk te stellen en de werknemer is gehouden direct na de onderbreking het werk te hervatten.

Artikel 28 Ziekte

Met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 7:629 BW bepaalde geldt het volgende:

1. In geval van arbeidsongeschiktheid behoudt de werknemer gedurende maximaal 8 maanden aanspraak op doorbetaling van het individueel overeengekomen loon. Na 8 maanden ziekte behoudt de werknemer gedurende maximaal 8 maanden aanspraak op 85% doorbetaling van het individueel overeengekomen loon. Na 16 maanden ziekte behoudt de werknemer gedurende maximaal 8 maanden aanspraak op 70% doorbetaling van het individueel overeengekomen loon. Als de betrokken werkgever en werknemer gezamenlijk besluiten om na het tweede ziektejaar nog niet over te gaan tot de WIA-aanvraag, blijft doorbetaling van het individueel overeengekomen loon – met inachtneming van bovenstaande – gehandhaafd tot maximaal 156 weken.
2. De werknemer die wegens ziekte zijn arbeid niet kan verrichten dient zijn werkgever of de door deze aangewezen uitvoerder of andere functionaris hiervan op de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid voor aanvang werktijd in kennis te stellen.
Indien deze dag een zaterdag of zondag is en op die dagen in het bedrijf van de werkgever niet wordt gewerkt, dient de ziekmelding op de eerstvolgende werkdag voor aanvang van de werktijd te geschieden. Indien de arbeidsongeschiktheid tijdens arbeidstijd ontstaat, dient de werknemer deze melding terstond na het staken van het werk te doen.
3. Indien de arbeidsongeschiktheid ontstaat tijdens een periode van verplichte bedrijfssluiting (vakantie en de periode rond Kerstmis en Nieuwjaar) dient de werknemer dit binnen 24 uur schriftelijk te melden aan zijn werkgever.

Artikel 29 Sociale Fondsen

Er is een CAO inzake de Bedrijfstakeigen Regelingen voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven (CAO BTER).

In de CAO BTER worden nadere regels gesteld ten aanzien van de uitvoering van de Regelingen van de volgende Stichtingen:

- De Stichting Sociaal Fonds voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven (SF BIKUDAK);
- De Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor het Dakbedekkingsbedrijf.

Artikel 30 Bijverzekering WAO/WIA

Een werknemer die na 24 januari 1994 recht verworven heeft op een uitkering krachtens de WAO, ontvangt, afhankelijk van het arbeidsongeschiktheidspercentage zoals vastgesteld in het kader van de WAO, een aanvulling op zijn uitkering.

Een werknemer die na 1 januari 2006 recht heeft op een uitkering krachtens de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), het onderdeel werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA), ontvangt een aanvulling op zijn uitkering. Deze regeling geldt voor elke werknemer (inclusief UTA-personeel).

Artikel 31 Aanvullingen bij werkloosheid en arbeidsongeschiktheid

1. Een werknemer die bij werken werkzaam was onder deze CAO en recht heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet, ontvangt aanvullingen op zijn WW-uitkering.
2. Een zieke werkloze die laatstelijk werkzaam was onder deze CAO, heeft recht op aanvullingen op zijn uitkering.
3. Een werknemer die bij werken werkzaam was onder deze CAO en op 1 december van enig jaar recht heeft op een uitkering krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) of de Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten (IVA), ontvangt in de maand december een uitkering. Deze regeling geldt voor elke werknemer (inclusief UTA-personeel).

Artikel 32 Vervoer stoffelijk overschot

Ingeval de werknemer tijdens het werk dan wel op weg van of naar het werk overlijdt, zal werkgever de kosten van het vervoer van het stoffelijk overschot naar de woonplaats in Nederland van betrokkene vergoeden aan de nabestaande(n) dan wel aan die perso(o)n(en) diene kosten van het vervoer in eerste instantie gedragen heeft (hebben).

Artikel 33 Vakopleiding

1. Werkgevers en werknemers zullen de vakopleiding en de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) via de Stichting SF BIKUDAK, zoals genoemd in artikel 29 van deze CAO, bevorderen.

2. De werkgever is verplicht op verzoek van een werknemer die langer dan een half jaar in dienst is op basis van een dienstverband voor onbepaalde tijd dan wel binnen een tijdsbestek van 2 jaar in totaal 1 jaar in de bedrijfstak heeft gewerkt, een leer-/arbeidsovereenkomst met deze werknemer af te sluiten.
De dienstbetrekking met een werknemer met wie een leer-/arbeidsovereenkomst is gesloten kan niet eerder worden beëindigd dan na voltooiing van de primaire opleiding.
3. De werknemer zal in de gelegenheid worden gesteld een vakgerichte opleiding als bedoeld in lid 1 binnen de normale arbeidstijd te volgen, dit met behoud van loon. De werkgever zal deze werknemer bovendien in de gelegenheid stellen examens af te leggen of andere door het opleidingsorgaan nodig geachte activiteiten te verrichten, dit eveneens met behoud van loon.

Artikel 34 Aanspraak op derden

1. Het bepaalde in de artikelen 28 en 32 van deze CAO is niet van kracht, indien en voor zover de werknemer ter zake van zijn algehele dan wel gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of uit hoofde van een hem overkomen ongeval jegens één of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving kan doen gelden.
2. Indien en voor zover de werknemer zijn recht op schadevergoeding als bedoeld in lid 1 ten belope van het bedrag van de in de artikelen 28 en 32 geregelde bovenwettelijke uitkering aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever echter aan de werknemer voorschotten uitkeren tot het beloop van de aanvullende uitkeringen, welke de werknemer van hem zou hebben moeten ontvangen als hij geen vordering tot schadevergoeding jegens derden had gehad.
De op deze wijze door de werknemer genoten voorschotten zullen worden verrekend met wat de werkgever van de derde(n) als schadevergoeding ontvangt.

Artikel 35 Uitkering bij overlijden

Indien een werknemer overlijdt, is het bepaalde in artikel 7:674 BW van kracht. In afwijking van artikel 7:674 lid 2 zal bij de beëindiging van de arbeidsverhouding door het overlijden van de werknemer de werkgever aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer de periode waarover een wettelijke overlijdensuitkering wordt betaald met 1 maand verlengen, waarbij de uitkeringen netto worden uitgekeerd.

Artikel 36 Aansprakelijkheid bij vervoer

1. Bij het vervoer door of vanwege of in overleg met de werkgever of diens vertegenwoordiger is deze aansprakelijk voor alle schade voor de vervoerde werknemers en eventueel hun nagelaten betrekkingen, veroorzaakt door een verkeersongeval waaraan de bestuurder van het vervoermiddel schuld heeft of door de toestand waarin het vervoermiddel verkeert; wettelijke uitkeringen komen hierop in mindering. De werkgever is verplicht deze aansprakelijkheid door verzekering te dekken, zonder zich nochtans op de verzekering te kunnen beroepen tegenover degene jegens wie hij aansprakelijk is.
2. De werknemer die, in opdracht van de werkgever, van eigen vervoermiddelen gebruik maakt tijdens en ten behoeve van zijn functie, is verplicht in zijn verzekeringspolis een clause te doen opnemen, dat de werkgever medeverzekerd is, indien deze krachtens artikel 6: 170 BW naast of in plaats van de werknemer tot schadevergoeding wordt aangesproken.

Artikel 37 Verzekeringen

1. De werkgever is verplicht voor alle werknemers vallend onder de CAO een ongevallenverzekering af te sluiten met een 24-uurs-dekking gedurende 7 dagen per week.
2. De in lid 1 bedoelde verzekering zal minimaal een dekking geven voor de volgende bedragen per persoon:
 - a. bij overlijden een uitkering van € 35.000;
 - b. bij volledige invaliditeit een uitkering van € 70.000;Genoemde uitkeringen dienen rechtstreeks aan de werknemer, of, in geval van diens overlijden, aan zijn rechtsopvolger(s) onder algemene titel, dan wel aan de door hem daartoe aangewezen begunstigde(n) te worden uitgekeerd. Op deze uitkeringen zijn de daarvoor in aanmerking komende sociale en fiscale wetten van toepassing.
3. De werknemer is niet verplicht gebruik te maken van een hem ter beschikking gesteld motorrijtuig, indien niet kan worden aangetoond dat een verzekering als hierboven omschreven als ook de



wettelijke verplichte WA-verzekering zijn afgesloten.

Artikel 38 Vrijwillige vervroegde uittreding

Er bestaat een regeling voor vrijwillig vervroegde uittreding in de bedrijfstak voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven. De voorwaarden waaronder recht op deelname aan deze regeling bestaat zijn opgenomen in de Statuten, het Reglement Vervroegde Uittreding en het Bijdragereglement van de Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor het Dakbedekkingsbedrijf, die onderdeel uitmaken van de CAO Bedrijfstakeigen Regelingen voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven zoals genoemd in artikel 29 van deze CAO.

Artikel 39B Omwisseling roostervrije dagen ten behoeve van pensioen

1. De werknemer is jaarlijks gerechtigd roostervrije dagen in te zetten ter bekostiging van de door hem te betalen premie voor de pensioenregeling. Kiest hij daarvoor, dan wordt de met de aldus ingezette dagen gelijkgestelde premie door de werkgever voldaan. Aanop deze wijze ingezette roostervrije dagen wordt een premiepercentage van 0,5% per dag gelijkgesteld.
2. De in lid 1 bedoelde keuze betreft een vrijekeuze van de werknemer.

Artikel 40 Arbeidsreglement

1. De werkgever kan in overleg met en met instemming van een meerderheid van de werknemers in zijn onderneming een arbeidsreglement, houdende nadere voorschriften ten aanzien van de arbeid in het bedrijf, invoeren.
2. Het arbeidsreglement mag geen bepalingen bevatten welke in strijd zijn met het in deze CAO bepaalde.

Artikel 41 Vakbondsactiviteiten in de onderneming

1. Om contacten mogelijk te maken tussen de werknemersorganisaties en hun leden en tussen deze leden onderling, evenals om de werknemersorganisaties in staat te stellen gekozen leden van de Ondernemingsraad in hun werk te ondersteunen, zijn partijen het volgende overeengekomen.
2. De werknemersorganisaties kunnen elk uit de kring van hun leden binnen elke onderneming een contactpersoon aanwijzen. Van deze aanwijzing wordt de werkgever mededeling gedaan.
5. De contactpersoon kan binnen de arbeidstijd contact hebben met de leden van de Ondernemingsraad wanneer het initiatief daartoe van deze leden uitgaat.
8. De werkgever draagt er zorg voor dat de contactpersoon niet vanwege zijn werkzaamheden in het kader van het vakbondswerk in de onderneming wordt benadeeld in zijn positie in de onderneming, bijvoorbeeld ten aanzien van promotie of beloning.

Artikel 41A Faciliteit vakbondscontributie

Indien de werknemer daar schriftelijk om verzoekt, zal de werkgever onder hierna genoemde voorwaarden de door de werknemer te betalen jaarcontributie aan de vakbond eenmaal per jaar aan hem vergoeden onder gelijktijdige verlaging van het brutoloon met het bedrag van die vergoeding. Deze verplichting van de werkgever geldt alleen indien en voor zover:

- deze constructie fiscaal is toegestaan;
- de werknemer een bewijs van betaling van de jaarcontributie aan de werkgever overlegt;
- de werknemer voor de uitvoering van de verplichting eventueel verder benodigde informatie verstrekt.

Artikel 42 Werkoverleg en overig overleg

1. Er dient overleg tussen de werkgever en de werknemers plaats te vinden. Werkoverleg op bedrijfsniveau geschiedt binnen de normale arbeidstijden.
2. In ondernemingen waar vóór 4 maart 1998 een ondernemingsraad functioneerde, dient deze te blijven gehandhaafd. In ondernemingen met ten minste 10, doch minder dan 50 werknemers, dient een personeelsvertegenwoordiging te worden ingesteld. In ondernemingen met minder dan 10 werknemers dient ten minste 2 maal per kalenderjaar personeelsoverleg plaats te vinden.



Artikel 43 CAO-partijen

1. CAO-partijen komen periodiek bijeen om overleg te plegen over alle onderwerpen, de bedrijfstak betreffende. Tevens hebben zij tot taak om:
 - te beslissen op verzoeken om ontheffing (dispensatie) van een of meerdere artikelen van deze CAO, aangezien afwijking van het gestelde in deze CAO de goedkeuring van CAO-partijen behoeft voor zover niet al in deze CAO daarin is voorzien.
 - te oordelen over geschillen over de inhoud en toepassing van deze CAO.
2. Het secretariaat van CAO-partijen is gevestigd:
Postbus 1248, 3430 BE NIEUWEGEIN, telefoonnummer 030-6063238.

Artikel 44 Duur, opzegging en verlenging

2. Deze overeenkomst loopt op 31 december 2011 van rechtswege af zonder dat formele opzegging vereist is.

BIJLAGE I

Als bedoeld in artikel 1 en artikel 6 van de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven.

Functielijst

Groep 1A

Dakassistent

Een werknemer die op het dak eenvoudige werkzaamheden verricht welke niet in overwegende mate bestaan uit het aanbrengen van dakbedekkingen en waarvoor geen specifieke kennis is vereist. Tot deze eenvoudige werkzaamheden worden in elk geval gerekend:

- onderhoudswerkzaamheden;
- sloopwerkzaamheden;
- het leggen van isolatie;
- fysiek en/of machinaal transport van dakbedekkingsmaterialen en materieel op het dak c.q. vanaf de begane grond naar het dak;
- schoonmaken, corveën en opruimen.

Groep 1B

Aankomend dakdekker

Een werknemer die niet zelfstandig kan werken en onder toezicht van de eerste dakdekker zijn werkzaamheden verricht.

Groep 2

Dakdekker

Een werknemer, die eenvoudige werkzaamheden zelfstandig kan verrichten, doch niet de bekwaamheid bezit van de eerste dakdekker.

Groep 3

Eerste dakdekker en chauffeur

- a. Een werknemer die het vak beheerst doch nog niet als voorman geschikt is.
- b. Chauffeur. Een werknemer wiens arbeidstijd als regel in beslag wordt genomen door het vervoer van materialen in opdracht van zijn werkgever. Hij helpt bij het laden en lossen en draagt zorg dat dusdanig geladen wordt, dat verlies dan wel beschadiging van materiaal zoveel mogelijk wordt voorkomen en dat het verkeer niet in gevaar wordt gebracht. Hij controleert of de geladen dan wel geloste goederen in overeenstemming zijn met de hem verstrekte staten en laat voor ontvangst tekenen.
Indien gedurende enige tijd geen chauffeurswerkzaamheden voorhanden zijn, kan hij worden verplicht andere hem passende werkzaamheden in de onderneming te verrichten. Deze arbeid zal



geen wijziging brengen in de voor hem geldende loonbepalingen.

In bijzondere gevallen dan wel indien vervoer van de werknemers dit noodzakelijk maakt, is hij gehouden langer te werken dan is gesteld in artikel 8 lid 3; een en ander in het raam van het Rijtijdenbesluit.

Groep 4

Voorman-dakdekker B

Een werknemer die bij alle voorkomende werkzaamheden bekwaam is leiding te geven aan een ploeg dakdekkers en op elk gebied van het vak allround is.

De voorman-dakdekker B is tevens belast met het toezicht op de veiligheid op het werk en op het gebruik van de persoonlijke beschermingsmiddelen, bedoeld in artikel 14 lid 4 van de CAO, door de dakdekkers die onder zijn leiding staan.

Groep 5

Voorman-dakdekker A

De voorman-dakdekker B, die als regel leiding geeft aan 5 of meer personen. De voorman-dakdekker A is tevens belast met het toezicht op de veiligheid op het werk en op het gebruik van de persoonlijke beschermingsmiddelen, bedoeld in artikel 14 lid 4 van de CAO, door de dakdekkers die onder zijn leiding staan.

BIJLAGE II

Als bedoeld in artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven.

Artikel 1 Loonregeling

1. De garantieweeklonen en garantie-uurlonen bedragen met ingang van 1 april 2010:

Garantielonen voor volwassenen.

FUNKTIEGROEP	WEEKLOON	UURLOON
1A en 1B	468,40	11,71
2	496,00	12,40
3	524,00	13,10
4	552,40	13,81
5	580,40	14,51

Garantielonen voor jeugdigen met diploma vakopleiding.

LEEFTIJD	WEEKLOON	UURLOON
18 jaar	302,40	7,56
19 jaar	353,60	8,84
20 jaar	441,20	11,03
21 jaar	conform functiegroep 2	conform functiegroep 2

Garantielonen voor jeugdigen zonder diploma vakopleiding.

LEEFTIJD	WEEKLOON	UURLOON
16 jaar	199,60	4,99
17 jaar	222,40	5,56
18 jaar	248,00	6,20
19 jaar	278,00	6,95
20 jaar	367,60	9,19
21 jaar	414,40	10,36

Garantielonen voor nieuwe instromers (zonder ervaring in de sector).

LEEFTIJD	1 ^e halfjaar		2 ^e halfjaar	
	Weekloon	Uurloon	Weekloon	Uurloon
16 jaar	134,00	3,35	156,00	3,90
17 jaar	152,00	3,80	175,60	4,39
18 jaar	173,20	4,33	198,00	4,95
19 jaar	197,20	4,93	224,40	5,61
20 jaar	241,60	6,04	283,60	7,09
21 jaar	280,40	7,01	325,20	8,13
22 jaar en ouder	360,80	9,02	396,80	9,92

De bedragen van de garantielonen op basis van de inloopschaal worden als volgt samengesteld:

- gedurende het eerste halfjaar: het Wettelijk Minimumloon (WML), vermeerderd met 1/4 van het verschil tussen het Wettelijk Minimumloon en het garantieloon van functiegroep 1.
 - het Wettelijk Minimumloon, vermeerderd met 1/2 van het verschil tussen het Wettelijk Minimumloon en het garantieloon van functiegroep 1.
2. Het garantieloon voor jeugdige werknemers wordt in verband met de leeftijd verhoogd met ingang van de eerste volle loonweek na de verjaardag van de betrokkene.
 3. De werkgever is bevoegd bepaalde jeugdige werknemers op grond van hun prestaties of bekwaamheid een garantieloon toe te kennen dat hoger is dan in de leden 1 en 2 van dit artikel is aangegeven. Een dergelijk hoger loon mag niet meer bedragen dan het garantieloon voor de eerstvolgende leeftijdsklasse van de groep, waarin de betrokken werknemer is ingedeeld.
 4. CAO-partijen kunnen toestemming verlenen om aan jeugdige werknemers een hoger garantieloon – eventueel het garantieloon van de volwassen werknemer – te betalen.

Artikel 3 Individueel overeengekomen loon

De werknemer en de werkgever kunnen een hoger loon dan het voor de werknemer geldende garantieloon overeenkomen.

Het gedeelte van het loon boven het garantieloon (persoonlijke toeslag) wordt in een percentage van het garantieloon uitgedrukt. Het individueel overeengekomen loon kan gedurende het dienstverband niet worden verlaagd.

Artikel 4 Prestatiebeloning

Indien men werkt met een productiviteitsbevorderend beloningssysteem, dienen de maatstaven door de werkgever te worden vastgesteld in redelijk overleg met de ondernemingsraad of bij gebreke daarvan een representatief deel van de werknemers in de onderneming. De werkgever dient van de invoering van vorenbedoeld beloningssysteem kennis te geven aan CAO-partijen. Indien niet wordt gewerkt met een dergelijk systeem, zal de werkgever aan de werknemer een percentage van het voor die werknemer geldende garantieloon als extra beloning uitbetalen, naar gelang de werknemer naar het oordeel van de werkgever op grond van zijn prestatie daarvoor in aanmerking komt.

Artikel 5 Algemene loonsverhogingen

- a. De garantielonen worden gedurende de looptijd van deze CAO volgens de gebruikelijke systematiek op de volgende wijze verhoogd:
 - per 1 oktober 2010 met 0,3%
 - per 1 april 2011 met 0,7%De procentuele stijging van het consumentenprijsindexcijfer werknemers-laag (CBS) is daarin begrepen.
- b. Aanpassing van individueel overeengekomen lonen, welke hoger zijn dan het garantieloon vindt slechts plaats voor zover dit individueel overeengekomen loon niet hoger is dan 110% van het garantieloon. Bij wijze van eenmalige uitzondering zullen deze aanpassingen gedurende de looptijd van deze CAO echter over het gehele individueel overeengekomen loon gaan en dus niet, zoals gebruikelijk, tot de grens van 110% van het garantieloon.

Artikel 6 Minder valide werknemers

De werkgever is bevoegd voor een werknemer, die als gevolg van zijn geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid minder valide is, in overleg met de CAO-partijen als bedoeld in artikel 43 van deze CAO een afwijkend garantieloon vast te stellen.

Artikel 7 Toeslag voor sloopwerk

1. Indien een bestaande dakbedekking moet worden gesloopt, of indien bij het aanbrengen van een dakbedekking een isolatie van celglasplaten verwerkt moet worden, zal de werkgever een extra beloning toekennen in de vorm van een afzonderlijke toeslag.
Deze toeslag bedraagt per 1 april 2010 € 0,36 per uur voor de tijd die daadwerkelijk aan bewerking wordt besteed.
2. De in het eerste lid genoemde toeslag zal aangepast worden aan de hand van het percentage waarmee de garantielonen verhoogd worden.

Artikel 8 Diplomatoeslag

Voor chauffeurs, die in het bezit zijn van het CCV-chauffeursdiploma B, zal het in artikel 1 genoemd garantieloon worden verhoogd met 5%.

Artikel 9 Premie schadevrij rijden

1. Aan chauffeurs, die in dienst van een werkgever een geheel kwartaal schadevrij hebben gereden, wordt een premie toegekend.
Onder schadevrij wordt verstaan, dat geen schaden zijn veroorzaakt door schuld of nalatigheid van de chauffeur.
2. Per 1 april 2010 is de hoogte van de premie als volgt bepaald:
 - a. Na afloop van het eerste schadevrij kalenderkwartaal bedraagt de premie over dat kwartaal € 11,54
 - b. Voor ieder direct aansluitend kalenderkwartaal dat schadevrij wordt gereden, wordt de premie verhoogd met € 1,82 tot een maximum premie van € 18,38 per kwartaal.
Zodra men over een bepaald kwartaal geen premie heeft genoten zal over het eerstvolgende kalenderkwartaal wederom € 11,54 worden uitbetaald.
 - c. Nadat 12 aaneengesloten kwartalen schadevrij is gereden, wordt een extra bonus van € 23,39 toegekend.
Na elke hierop volgende vier aaneengesloten kwartalen schadevrij rijden zal wederom een extra bonus van € 23,39 worden toegekend.
3. De in het tweede lid, onder a, b en c genoemde premies dan wel bonus zullen aangepast worden aan de hand van het percentage waarmee de garantielonen verhoogd worden.

BIJLAGE VII

Als bedoeld in artikel 14, lid 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven.

De beleidsregel inzake tillen op bouwplaatsen is van kracht t.a.v. de specifieke werkzaamheden binnen de dakbedekkingsbranche. Voor de dakbedekkingsbedrijven is het navolgende van toepassing: 'Dakrollen zwaarder dan 25 kg worden mechanisch getransporteerd. In situaties waarin dat technisch of organisatorisch niet mogelijk is worden dakrollen, mits niet zwaarder dan 35 kg, handmatig getransporteerd – in afwijking van voorgaande – tot een maximum van 5 rollen per persoon per dag'.

Arbocatalogus voor de Platte Daken

De Arbocatalogus Platte Daken is van toepassing op werkgevers en werknemers behorend tot de werkingssfeer van de CAO Bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbranche. In deze catalogus staan de door hen gemaakte afspraken over de wijze waarop binnen de sector invulling kan worden gegeven aan de door de overheid gestelde doelvoorschriften om gezond en veilig te kunnen werken. Het A-Blad Platte Daken is mede de basis voor de inhoud van de Arbocatalogus en maakt daarvan onderdeel uit. Meer specifieke informatie en voorlichting wordt door de SBD gegeven. Het is niet verplicht om op de, in deze Arbocatalogus beschreven wijze aan de doelvoorschriften te voldoen. Bent u in staat om op een andere (aantoonbare) manier hetzelfde beschermingsniveau te bieden, dan bent u daar vrij in. De arbocatalogus is bedoeld om u tegemoet te komen, niet om u te beperken. Als u gebruik maakt van de in deze catalogus aangeboden maatregelen, voldoet u aan hetgeen de arbeidsinspectie van u verlangt.

Deze catalogus is geen statisch document maar volgt de belangrijke ontwikkelingen in de stand der techniek. In deze catalogus komen de belangrijkste risico's in uw sector aan bod. De maatregelen zijn



geordend volgens de arbeidshygiënische strategie. Bij het raadplegen van de arbocatalogus kunt u kiezen uit twee mogelijkheden:

Kies een beroep

Kiest u een beroep dan verschijnen voor dat beroep de belangrijkste risico's. Per risico wordt informatie gegeven over wet- en regelgeving en de te nemen maatregelen om het risico te voorkomen of te beperken.

Kies een risico

Kiest u een risico dan verschijnt een algemene beschrijving van het risico en wordt informatie gegeven over wet- en regelgeving. Ook krijgt u een overzicht van de beroepen in de bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbranche die met dit risico te maken hebben.

Kies een beroep

Kiest u hieronder een beroep dan verschijnen voor dat beroep de belangrijkste risico's. Per risico wordt informatie gegeven over wet- en regelgeving en de te nemen maatregelen om het risico te voorkomen of te beperken.

Administratief medewerker
Chauffeur
Dakdekker – bitumen/Dakdekker – kunststof
Directeur
Huishoudelijk-/kantinepersoneel
Magazijnmedewerker/heftruckchauffeur
Stafpersoneel/leidinggevenden/technici
Uitvoerder bitumineuze- en kunststof daken

Dakdekker – bitumen/kunststof

Er werken ongeveer vierduizend bitumineuze/kunststof dakdekkers in Nederland. Onder de verzamelnaam bitumineuze dakdekker bitumen/kunststof vallen ook de functies zoals benoemd in de CAO, namelijk dakassistent, aankomend dakdekker, dakdekker, eerste dakdekker en voorman dakdekker A en B. De bitumineuze dakdekker heeft onder andere kans op klachten aan de spieren en het skeletstelsel (bewegingsapparaat). Letsel kan het gevolg zijn van vallen, verbranden, wegspringende delen of bekneld raken. De bitumineuze dakdekkers hebben veel klachten over koude, tocht en temperatuurwisselingen.

De belangrijkste risico's voor de dakdekker – bitumen/kunststof zijn:

- Fysieke belasting
- Gevaarlijke stoffen
- Klimaat
- Onveiligheid

Kies een risico

Kiest u hieronder een risico dan verschijnt een algemene beschrijving van het risico en wordt informatie gegeven over wet- en regelgeving. Ook krijgt u een overzicht van de beroepen in de sector die met dit risico te maken hebben.

Beeldschermwerk

Beeldschermwerk

Fysieke belasting

Lichamelijk zwaar werk
Tillen, dragen, duwen en trekken van zware lasten
Werkhoudingen

Gevaarlijke stoffen

Kankerverwekkende stoffen (o.a. kwartsstof, houtstof en asbest)
Schadelijke stoffen



Klimaat

Klimaat

Lawaai

Lawaai

Onveiligheid

Elektrocutie en verbranding
Geraakt worden door voorwerp (vallend, rondvliegend, wegschietend)/aanrijdgevaar
Werken op hoogte

Trillingen

Lichaamstrillingen

Werkdruk

Werkdruk

Arbocatalogus voor de Platte Daken sector

Werkgevers en werknemers hebben samen afspraken gemaakt over de wijze waarop binnen de Platte Daken sector invulling kan worden gegeven aan de door de overheid gestelde doelvoorschriften om gezond en veilig te kunnen werken. Deze afspraken staan in de arbocatalogus voor de Platte Daken sector.

Dit betekent niet dat alleen op de beschreven wijze aan de doelvoorschriften kan worden voldaan. Bent u in staat om op een andere (aantoonbare) manier hetzelfde beschermingsniveau te bieden, dan bent u daar vrij in. De arbocatalogus is bedoeld om u tegemoet te komen, niet om u te beperken. Als u gebruikmaakt van de in deze catalogus aangeboden maatregelen, voldoet u aan hetgeen de arbeidsinspectie van u verlangt.

In deze catalogus komen de belangrijkste risico's in de Platte Daken sector aan bod. De maatregelen zijn geordend volgens de arbeidshygiënische strategie.

Kies een beroep

Kiest u een beroep dan verschijnen voor dat beroep de belangrijkste risico's. Per risico wordt informatie gegeven over wet- en regelgeving en de te nemen maatregelen om het risico te voorkomen of te beperken.

Kies een risico

Kiest u een risico dan verschijnt een algemene beschrijving van het risico en wordt informatie gegeven over wet- en regelgeving. Ook krijgt u een overzicht van de beroepen in de afbouw die met dit risico te maken hebben.

De arbeidshygiënische strategie

De wet verwacht van u dat u bij de aanpak van arbeidsrisico's uitgaat van de arbeidshygiënische strategie. Dat betekent dat u eerst dient te zoeken naar een bron aanpak van het probleem, vervolgens naar een collectieve of organisatorische oplossing en ten slotte naar een oplossing voor het individu.

Een voorbeeld:

Indien werknemers worden blootgesteld aan schadelijk lawaai van een machine, zal er eerst gezocht moeten worden naar een machine die minder lawaai maakt. Is dat niet mogelijk, dan is overkapping van het apparaat een volgende mogelijkheid, is ook dat niet mogelijk (of voldoende) dan komen de persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's) in beeld.

Nota bene: in een groot aantal gevallen is een combinatie van deze oplossingen vereist.



Disclaimer

VEBIDAK, FNV Bouw, CNV Hout en Bouw en Arbouw zijn niet aansprakelijk voor (de inhoud van) de (informatie) producten of content van de website noch voor het (her)gebruik daarvan door derden. Zij zijn niet aansprakelijk voor fouten in (de inhoud van) de (informatie)producten, of content van haar website, noch voor eventuele (gevolg)schade, van welke aard ook, die voortvloeit uit het (her)gebruik daarvan door derden.

Doelvoorschriften

De overheid is van mening dat arbobeleid door haar niet op gedetailleerd niveau moet worden geregeld, maar zoveel mogelijk tot stand moet komen in samenspraak tussen sociale partners en binnen ondernemingen, zodat maatwerk mogelijk is.

Daarom streeft de overheid ernaar om zich te beperken tot doelvoorschriften: bepalingen in de wet- en regelgeving die de werkgever verplichten tot het realiseren van een beschermingsniveau voor zijn werknemers. De doelvoorschriften worden waar mogelijk voorzien van gezondheids- veiligheidskundige (grens)waarden. De overheid laat het aan sociale partners om afspraken te maken over de wijze waarop de doelen gerealiseerd kunnen worden.

Voor gedetailleerde informatie verwijzen wij u naar de Arbo-wet, het Arbo-besluit en de Arbo-regeling: zie www.arboportaal.nl onder wet- en regelgeving.

Elektrocutie, verbranding of explosie

- Het werken met elektriciteit is aan strikte regels gebonden
- Deze regels zijn globaal beschreven in het Arbobesluit (art. 3.4, 3.5 en 3.29) en in de Beleidsregels Arbeidsomstandighedenwetgeving (3.4 en 3.5).
- Arbobesluit: Artikel 3.29 Elektrische installaties en leidingen; bevat aanvullende voorschriften voor bouwplaatsen.

RI&E

Ieder bedrijf dient volgens de wet te beschikken over een Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) en een Plan van Aanpak. Een dergelijke RI&E kunt u zelf maken. Download hiervoor gratis de door de bedrijfstak ontwikkelde RI&E MKB Bouwnijverheid van de website van Arbouw.

Arbocatalogus voor de Platte Daken

De Arbocatalogus Platte Daken is van toepassing op werkgevers en werknemers behorend tot de werkingssfeer van de CAO Bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbranche. In deze catalogus staan de door hen gemaakte afspraken over de wijze waarop binnen de sector invulling kan worden gegeven aan de door de overheid gestelde doelvoorschriften om gezond en veilig te kunnen werken. Het A-blad Platte Daken is mede de basis voor de inhoud van de Arbocatalogus en maakt daarvan onderdeel uit. Meer specifieke informatie en voorlichting wordt door de SBD gegeven. Het is niet verplicht om op de, in deze Arbocatalogus beschreven wijze aan de doelvoorschriften te voldoen. Bent u in staat om op een andere (aantoonbare) manier hetzelfde beschermingsniveau te bieden, dan bent u daar vrij in. De arbocatalogus is bedoeld om u tegemoet te komen, niet om u te beperken. Als u gebruik maakt van de in deze catalogus aangeboden maatregelen, voldoet u aan hetgeen de arbeidsinspectie van u verlangt.

Deze catalogus is geen statisch document maar volgt de belangrijke ontwikkelingen in de stand der techniek. In deze catalogus komen de belangrijkste risico's in uw sector aan bod. De maatregelen zijn geordend volgens de arbeidshygiënische strategie. Bij het raadplegen van de arbocatalogus kunt u kiezen uit twee mogelijkheden:

Kies een beroep

Kiest u een beroep dan verschijnen voor dat beroep de belangrijkste risico's. Per risico wordt informatie gegeven over wet- en regelgeving en de te nemen maatregelen om het risico te voorkomen of te beperken.

Kies een risico

Kiest u een risico dan verschijnt een algemene beschrijving van het risico en wordt informatie gegeven over wet- en regelgeving. Ook krijgt u een overzicht van de beroepen in de bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbranche die met dit risico te maken hebben.



Kies een beroep

Kiest u hieronder een beroep dan verschijnen voor dat beroep de belangrijkste risico's. Per risico wordt informatie gegeven over wet- en regelgeving en de te nemen maatregelen om het risico te voorkomen of te beperken.

Administratief medewerker/kantoorpersoneel
Chauffeur
Dakdekker – bitumen/Dakdekker – kunststof
Directeur
Huishoudelijk-/kantinepersoneel
Stafpersoneel/leidinggevenden/bouwtechnici
Uitvoerder bitumineuze- en kunststof daken

Dakdekker – bitumen/kunststof

Er werken ongeveer vierduizend bitumineuze/kunststof dakdekkers in Nederland. Onder de verzamelnaam bitumineuze dakdekker bitumen/kunststof vallen ook de functies zoals benoemd in de CAO, namelijk dakassistent, aankomend dakdekker, dakdekker, eerste dakdekker en voorman dakdekker A en B. De bitumineuze dakdekker heeft onder andere kans op klachten aan de spieren en het skeletstelsel (bewegingsapparaat). Letsel kan het gevolg zijn van vallen, verbranden, wegspringende delen of bekneld raken.

De belangrijkste risico's voor de dakdekker – bitumen/kunststof zijn:

Fysieke belasting
Gevaarlijke stoffen
Klimaat
Onveiligheid

Fysieke belasting

Dakdekker – bitumen/kunststof vinden het werk zwaar. Vooral de rug, schouders en armen worden zwaar belast. Dit zorgt bij veel dakdekkers voor klachten. Ook ondervinden zij hinder van het werken in een ongemakkelijke houding. Het werk wordt staand, lopend, voorovergebogen of gekneld uitgevoerd. Ook het verticaal en horizontaal verplaatsen van materialen is lichamelijk zwaar.

De belangrijkste risico's zijn:
Lichamelijk zwaar werk
Tillen, dragen, duwen en trekken van zware lasten
Werkhoudingen

Te nemen maatregelen

Bronmaatregelen

Dakrollen zwaarder dan 25 kilogram worden mechanisch getransporteerd.
Zet hulpmiddelen in (zoals een kraan, lift, ladderlift en (steek)wagentje) voor het op en over het dak verplaatsen van materialen.
Maak afspraken met andere aannemers over het gezamenlijk gebruik van de hulpmiddelen.

Collectieve maatregelen

Laat materialen die op het dak moeten komen zo dicht mogelijk bij de ladderlift plaatsen.
Zet hulpmiddelen in om het met de hand slopen lichter te maken, zoals een daksnijmachine, dak-schraapmachine en kleine shovel. Houd rekening met de veiligheid; de dakrand kan dergelijke hulpmiddelen vaak niet keren.
Zorg dat materialen met een maximaal gewicht van 25 kilogram een goed hanteerbare verpakking hebben.
Zorg dat materialen van en naar het dak niet via een ladder worden verplaatst.
Werk met een bulkgascontainer of gebruik lichtgewicht gasflessen.
Verstrek gereedschappen met een verlengde of instelbare steel zoals een brander, föhn, schroef-, niet- en nagelmaschine; hiermee kan rechtop worden gewerkt.
Regel dat zwaar werk regelmatig wordt afgewisseld.



Individuele maatregelen

Gebruik de verstrekte hulpmiddelen en het materieel (zoals een kraan, lift, ladderlift en (steek)wagentje) voor het op en over het dak verplaatsen van materialen.

Til per persoon maximaal 25 kilogram. Verplaats zwaardere lasten machinaal.

In situaties waarin mechanisch transport niet mogelijk is worden dakrollen, mits niet zwaarder dan 35 kilogram handmatig getransporteerd tot een maximum van 5 rollen per persoon per dag.

Arbovriendelijke hulpmiddelen voor de bitumineuze dakdekker m.b.t. fysieke belasting

Aluminium gasfles
Autolaadkraan met verreiker
Dakbevestigingssysteem
Heteluchtlasapparaat voor bitumen
Kraan op aanhanger, lichte
Ladderlift
Pallethaak, zelfbalancerend
Schroefautomaat voor vlakke daken
Tegelverplaatser
Uitwijkconsole voor steigers

Wat zegt de wet- en regelgeving?

Meer informatie

Meer informatie

A-blad Platte daken (PDF)
A-blad Tillen (PDF)
A-blad Tillen – werkgeversbrochure
A-blad Tillen – werknemersfolder
Arbouw-advies Transport en opslag op de bouwplaats
Informatie over PBM

Wat zegt de wet- en regelgeving?

Wettelijke verplichtingen

Arbobesluit: Hoofdstuk 5, Afdeling 1 Fysieke belasting

Artikel 5.2 Voorkomen gevaren.
Artikel 5.3 Beperken gevaren en risico-inventarisatie en -evaluatie.
Artikel 5.4 Ergonomische inrichting werkplekken.
Artikel 5.5 Voorlichting
Bijlagen 1 en 2 bij Richtlijn nr. 90/269/EEG (Richtlijn handmatig hanteren van lasten).

CAO Bikudak

Bijlage VII inzake Beleidsregel tillen.

A-blad Platte daken (PDF)

A-blad Tillen (PDF)

Met de hand tillen moet zoveel mogelijk worden vermeden.
Het maximale gewicht dat door 1 persoon met de hand mag worden getild is 25 kilogram.
Het maximale gewicht dat door 2 personen samen mag worden getild is 50 kilogram.

Let op: dit geldt alleen als de ruimte groot genoeg is om ook op een goede manier te kunnen tillen. Als het gewicht zwaarder is, moeten hulpmiddelen worden ingezet.

Meer informatie

A-blad Platte daken (PDF)
Arbouw-advies Ademhalingsbescherming
Informatie over PBM



Productgroep Informatie Systeem Arbow (PISA)
Arbovriendelijke hulpmiddelen
Algemene Informatie over bitumen (PDF)
Algemene Informatie over kwartsstof (PDF)
Algemene Informatie over oplosmiddelen (PDF)
Algemene Informatie over het risico asbest (PDF)
Asbest, wat mag en wat moet?
Gevaarlijke stoffen: weet waarmee je werkt (info voor werknemers)
Gevaarlijke stoffen: weet waarmee uw mensen werken (info voor werkgevers)
Overzicht van alle R- en S-zinnen (PDF)
Overzicht van gevaarsymbolen en hun uitleg (PDF)

Wat zegt de wet- en regelgeving?

Wettelijke verplichtingen

Arbobesluit: Hoofdstuk 4 Afdeling 1 Gevaarlijke stoffen

Artikel 4.2 Nadere voorschriften risico-Inventarisatie en -evaluatie beoordelen.
Artikel 4.2a Nadere voorschriften risico-Inventarisatie en -evaluatie, aanvullende registratie.

Arbobesluit: Artikel 4.9 Arbeidshygiënische strategie

Bronaanpak: pas alternatieve materialen of technieken toe.
Afzuiging/ventilatie: werk met bronafzuiging, bronomsluiting en goede ruimteventilatie.
Vermijden blootstelling: voer het meest risicovolle werk het eerst uit of houd het gescheiden van andere werkzaamheden.
Als bovenstaande maatregelen onvoldoende resultaat opleveren, moeten persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking worden gesteld aan werknemers. Raadpleeg voor de juiste beschermingsmiddelen het Productgroep Informatie Systeem Arbow (PISA).

Arbobesluit: Artikel 4.10 Ventilatie

In geval er op een arbeidsplaats verontreinigde lucht wordt afgevoerd, moet er voldoende toevoer zijn van niet verontreinigde lucht.

Arbobesluit: Hoofdstuk 4 Afdeling 2 Aanvullende voorschriften kankerverwekkende of mutagene stoffen en kankerverwekkende processen

Bijlage 1 en 2 bij Richtlijn 90/394/EEG (Carcinogenenrichtlijn).

CAO Bikudak

Artikel 14, Arbeidsomstandigheden, lid 4 (PBM's)
Artikel 14, Arbeidsomstandigheden, lid 6:
Het slopen, bewerken en verwerken van asbest is verboden. Van dit verbod zijn bedrijven uitgesloten, die voldoen aan de wettelijke eisen voor asbestsloop, zoals gesteld bij of krachtens het Asbestverwijderingsbesluit 2005 zoals vastgesteld door het Ministerie van VROM.

A-blad Platte Daken (PDF)

Klimaat

Bij het werken in de buitenlucht kunnen door slecht of heel warm weer de prestaties ongunstig worden beïnvloed. Harde wind kan het werken hinderen en zelfs onmogelijk maken. Door wegwaaien van materiaal kunnen ongelukken gebeuren. Afgeraden wordt bij windkracht 7 of meer nog op het dak te werken. Door koude, vorst of sneeuw vermindert de doorbloeding van de spieren, met als gevolg snellere vermoeidheid, een verminderd hanteren van gereedschappen en een grotere kans op blessures. Bij warm weer wordt vaak met ontbloot bovenlijf gewerkt, waardoor de kans op brandwonden door hete bitumen toeneemt. Wanneer nog met teer wordt gewerkt, wordt werken met ontbloot bovenlijf of in korte broek dringend afgeraden: bepaalde bestanddelen van teer bevorderen zonnebrand. Bij hogere temperaturen (boven 24 °C) neemt de maximale arbeidsprestatie en de waakzaamheid af. Onder 'zomerse condities' zal daar bij zwaar lichamelijk werk rekening mee moeten worden gehouden.

De meeste klachten gaan over:



Temperatuur wisselingen

Tocht

Koude

Warmte

Te nemen maatregelen:

Collectieve maatregelen

Om ongevallen door harde wind te voorkomen wordt als vuistregel aangehouden dat bij windkracht 7 gewerkt kan worden op een hoogte van maximaal 3 meter, bij windkracht 6 kan worden gewerkt tot maximaal 10 meter hoogte en bij windkracht 5 of minder kan ook op grotere hoogten dan 10 meter worden gewerkt.

Maak goede afspraken over het staken van het werk bij te harde wind. Wat 'hard' is, is ook afhankelijk van de vorm en hoogte van het gebouw en van de gebouwen in de omgeving.

Beveilig voorraden tijdig tegen op- en wegwaaien.

Bouwmaterieel in een vorstvrije ruimte opbergen, goed schoonmaken en onderhouden.

Denk hierbij ook aan het voorkomen van gladheid op trappen, ladders en steigers.

Afscherming van de werkplek.

Verwarmen van schaft- en kleedruimten, toiletten en wasgelegenheden.

Verkorten van de werktijden.

'Koude' werkzaamheden afwisselen met werkzaamheden in een warme omgeving.

Verstrekken van warme dranken.

Persoonlijke beschermingsmiddelen aan werknemers verstrekken, zoals goed isolerende werkkleding en hoofd-, hand- en voetbescherming.

Las onder zomerse condities extra pauzes in op een koele plaats en zorg dat de mensen voldoende te drinken hebben.

Aanpassen van het werkrooster.

Uitstel geven voor het zware werk.

Gelegenheid geven tot vaker douchen en omkleden.

Individuele maatregelen

Maak bij warm weer afspraken met de werkgever over extra pauzes en voldoende drinken.

Draag op het weer en het werk afgestemde werkkleding die de huid beschermt tegen de UV-straling van de zon en beschermt tegen schuren/schaven en spijkers.

Wat zegt de wet- en regelgeving?

Wettelijke verplichtingen

De Arbowet wijziging van 1 januari 2007 heeft ertoe geleid dat de wet geen eisen meer stelt aan de behaaglijkheid van het binnenklimaat. arbobesluit artikel 6.1 beperkt zich tot de eis dat de temperatuur niet schadelijk mag zijn voor de gezondheid. De wet bepaalt dat u als werkgever moet zorgen dat de temperatuur op de werkplek geen gevaar oplevert voor de gezondheid van uw werknemers. Dit kunt u bijvoorbeeld doen door:

De inrichting van de werkplek (maatregelen tegen tocht, kou en vocht);

De inzet van persoonlijke beschermingsmiddelen (werkkleding);

De organisatie van de werkzaamheden: bijvoorbeeld door de werktijden te verkorten en/of de werkzaamheden af te wisselen in een warme omgeving.

Tref maatregelen wanneer wordt gewerkt bij zeer warm weer.

Onveiligheid

De dakdekker bitumen/kunststof kan vallen van een ladder, van het dak of door een open sparring. Door harde wind kan hij zijn evenwicht verliezen en kunnen materialen van het dak waaien. Verder kan hij worden geraakt door een slingerende last, vallende materialen of gereedschap. Werken met gereedschap en messen kan leiden tot snijwonden. Werken met een brander, föhn en hete bitumen kan leiden tot brandwonden. Daarnaast kan brand ontstaan door het gebruik van een brander of föhn in combinatie met brandbare materialen, of na het aanbrengen van (licht) ontvlambare producten. Werken met gas kan leiden tot een explosie.

Verkeerd belasten van het dak en ervoor zorgen dat de constructie onder de druk bezwijkt. Het werken met materieel kan leiden tot ongevallen wanneer door de afzetting op het dak heen wordt gereden.

De belangrijkste risico's zijn:

Elektrocucie, verbranding of explosie



Werken op hoogte

Te nemen maatregelen:

Bronmaatregelen

Bepaal welke voorzieningen nodig zijn om veilig op het dak te kunnen komen en hier veilig te werken. Zorg dat de voorzieningen aanwezig zijn. Spreek daarnaast af hoe deze veilig kunnen worden aangebracht. Houd daarbij rekening met de hoogte en de vorm van het dak, de uit te voeren werkzaamheden en de geldende voorschriften.

Het werk wordt beëindigd als de wind harder is dan de afgesproken maximale windkracht.

Collectieve maatregelen

Harde wind kan het werken hinderen of onmogelijk maken. Door wegwaaien van materiaal kunnen ongelukken gebeuren. Als vuistregel wordt aangehouden dat bij windkracht 7 gewerkt kan worden op een hoogte van maximaal 3 meter, bij windkracht 6 kan worden gewerkt tot maximaal 10 meter hoogte en bij windkracht 5 of minder kan ook op grotere hoogten dan 10 meter worden gewerkt.

Zorg voor een goede opstelling en veilig gebruik van de bitumenketel.

Zorg dat het gereedschap en materieel periodiek wordt gekeurd.

Zorg dat het rijdend materieel op het dak is voorzien van een dodemansknop of een noodstop met tweehanden-bediening.

Zorg dat adequate maatregelen zijn getroffen in verband met brand- en explosiegevaar; bijvoorbeeld goede werkinstructie, veilig gasmaterieel en brandblussers.

Zorg voor een goede veiligheidsinstructie voor de ploeg; zie toe op het naleven van de voorschriften.

Verstrek de noodzakelijke beschermingsmiddelen afgestemd op de risico's op het project; bij kans op vallende materialen en gereedschap een veiligheidshelm (NEN-EN 397), veiligheidsschoenen (NEN-EN 345, voorzien van code S3), werkhandschoenen (NEN-EN 388) en valbeveiliging. Bij het steunen op de knieën ook kniebeschermers of liever kniestukken in speciaal daarvoor bedoelde houders in de broek of overall. De kleding moet het lichaam bedekken. Verstrek geen kleding die gemakkelijk vlam vat, zoals kunststof. Wol of katoen is beter. Gebruik leren materialen voor de bescherming tegen vlammen of hete producten.

Zorg voor een opgeruimde werkplek en goed begaanbare looproutes.

Breng langs de randen en sparingen beveiligingen aan volgens de afspraken; houd deze beveiligingen ook in stand.

Zorg voor een veilige opslag en een goede verdeling van de materialen op het dak.

Controleer regelmatig de veiligheid van het gereedschap en het elektrisch of met gas aangedreven materieel. Let hierbij op onder andere de beveiligingen, contacten, snoeren, slangen en verbindingen. Stel de ladder veilig en stabiel op.

Individuele maatregelen

Breng randbeveiliging aan volgens de afspraken en houd deze intact (zie A-blad).

Gebruik geen open vuur op brandgevaarlijke plaatsen.

Gebruik de voorgeschreven veiligheidsvoorzieningen en beschermingsmiddelen.

Arbovriendelijke hulpmiddelen voor de bitumineuze dakdekker m.b.t. veiligheid

Beveiliging voor dakopeningen

Beveiliging voor looproutes op daken

Dakbevestigingssysteem

Dakrandbeveiliging

Heteluchtlasapparaat voor bitumen

Kopplankhouder

Wat zegt de wet- en regelgeving?

Meer informatie

Meer informatie

A-blad Platte daken (PDF)

Werk veilig op hoogte

A-blad Steigerbouw

De ladder als werkplek – eerder uitzondering dan regel (info voor werkgevers)

De ladder als werkplek – wanneer wel, wanneer niet? (info voor werknemers)



Vraag & Antwoord Werken op hoogte: Regels voor werken op een ladder
Algemene informatie over het risico valgevaar (PDF)
Arbouw-advies Elektriciteit
Arbouw-advies Elektrisch en pneumatisch handgereedschap
Algemene informatie over het risico elektriciteit (PDF)
Handboek Arbeidsmiddelen
Informatie over PBM
Arbovriendelijke hulpmiddelen – dakbedekkingen

Wat zegt de wet- en regelgeving?

Wettelijke verplichtingen

Arbobesluit: Artikel 3.16 Voorkomen valgevaar

Arbobesluit: Artikelen 7.7, 7.14, 7.15, 7.16

Machines moeten zijn voorzien van veiligheidsvoorzieningen in verband met bewegende delen en ze moeten op een veilige manier in werking en stop kunnen worden gezet.

Arbobesluit: Artikel 7.23 Algemeen

Werkzaamheden op hoogte mogen alleen worden uitgevoerd vanaf een veilige en ergonomisch verantwoorde steiger, stelling, bordes of werkvloer. Als dat niet mogelijk is, moet u het meest geschikte arbeidsmiddel kiezen om het werk zo veilig mogelijk te kunnen uitvoeren. Uit de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) zal moeten blijken wat het meest geschikte middel is in een bepaalde situatie. Het gebruik van de ladder als werkplek moet zoveel mogelijk beperkt worden.

Arbobesluit: Artikel 7.23a Specifieke bepalingen betreffende het gebruik van ladders en trappen

Arbobesluit: Artikel 7.23b Specifieke bepalingen betreffende het gebruik steigers

Arbobesluit: Artikel 7.23c Specifieke bepalingen betreffende het gebruik van toegangs- en positioneringstechnieken met lijnen

Arbobesluit: Artikel 7.34 Steigers

Arbobesluit: Artikel 8.3 Beschikbaarheid en gebruik persoonlijke beschermingsmiddelen

Arbobesluit: Artikel 8.4 Algemene vereisten veiligheids- en gezondheidssignalering

Ter voorkoming of beperking van gevaren voor de veiligheid en de gezondheid van werknemers zorgt de werkgever ervoor dat op de arbeidsplaats of een arbeidsmiddel, doeltreffende veiligheids- of gezondheidssignalering aanwezig is.

CAO Bikudak

Artikel 14, Arbeidsomstandigheden, lid 1 (brandblussers)

Artikel 14, Arbeidsomstandigheden, lid 4 (PBM's)

A-blad Platte daken (PDF)

Kies een risico

Kiest u hieronder een risico dan verschijnt een algemene beschrijving van het risico en wordt informatie gegeven over wet- en regelgeving. Ook krijgt u een overzicht van de beroepen in de sector die met dit risico te maken hebben.

Beeldschermwerk

Beeldschermwerk

Fysieke belasting

Lichamelijk zwaar werk
Tillen, dragen, duwen en trekken van zware lasten



Werkhoudingen

Gevaarlijke stoffen

Kankerverwekkende stoffen (o.a. kwartsstof, houtstof en asbest)
Schadelijke stoffen

Klimaat

Klimaat

Lawaai

Lawaai

Onveiligheid

Elektrocucie, verbranding of explosie
Geraakt worden door voorwerp (vallend, rondvliegend, wegschietend)/aanrijdgevaar
Werken op hoogte

Trillingen

Lichaamstrillingen

Werkdruk

Werkdruk

Lichamelijk zwaar werk

Wanneer arbeid gepaard gaat met fysieke inspanning in de vorm van spieractiviteit is er sprake van 'energetische belasting'. De mate waarin de energievoorziening wordt aangesproken tijdens de werkzaamheden vormt de energetische belasting. Hoe hoger de energetische belasting, hoe eerder vermoeidheid optreedt. Aangenomen wordt dat voor een 8-urige werkdag de bovengrens van de energetische belasting niet meer mag bedragen dan 30 tot 40% van de maximale energetische belastbaarheid.

Welk beroep heeft te maken met lichamelijk zwaar werk?

Dakdekker – bitumen/kunststof

Wat zegt de wet- en regelgeving?

Wettelijke verplichtingen

Arbobesluit: Hoofdstuk 5 afd. 1 Fysieke belasting

Arbobesluit: Artikel 5.1 Definitie richtlijn

Richtlijn 90/269/EEG betreffende de minimum veiligheids- en gezondheidsvoorschriften voor handmatig hanteren van lasten met gevaar voor met name rugletsel voor de werknemers.

Arbobesluit: Artikel 5.2 Voorkomen gevaren

De arbeid wordt zodanig georganiseerd, de arbeidsplaats wordt zodanig ingericht, een zodanige productie- en werkmethode wordt toegepast of zodanige hulpmiddelen en persoonlijke beschermingsmiddelen worden gebruikt, dat de fysieke belasting geen gevaren met zich mee kan brengen voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemer.

Arbobesluit: Artikel 5.3 Beperken gevaren en risico-inventarisatie en -evaluatie

Ook in de RI&E wordt aandacht besteed aan fysieke belasting. In de RI&E wordt met name gelet op:
kenmerken van de last (omvang, stabiliteit, grip);
vereiste lichamelijke inspanning (gewicht van de last);
kenmerken van de werkomgeving (klimaat, temperatuur, vloeren, verplaatsingsafstanden);



taakeisen (tilfrequentie, duur van het tillen, duw/trekfrequentie, duur van het duwen en trekken).

Arbobesluit: Artikel 5.4 Ergonomische inrichting werkplekken

Arbobesluit: Artikel 5.5 Voorlichting

Aan werknemers die arbeid verrichten waarbij sprake is van het handmatig hanteren van lasten wordt doeltreffende voorlichting en doeltreffend onderricht gegeven over:

de wijze waarop lasten gehanteerd worden;

de aan het handmatig hanteren van lasten verbonden gevaren voor hun veiligheid en gezondheid en de te nemen maatregelen om deze gevaren zo veel mogelijk te beperken.

Aan de betrokken werknemers wordt adequate informatie verstrekt over het gewicht van de te hanteren last en, wanneer het gewicht van de last niet gelijk verdeeld is, over het zwaartepunt of de zwaarste kant van die last.

Arbobesluit: Artikel 5.6 Bijlagen richtlijn

Met betrekking tot fysieke belasting worden de bijlagen I en II bij de richtlijn in acht genomen.

CAO Bikudak

Bijlage VII inzake Beleidsregel tillen.

A-blad Platte daken (PDF)

Meer informatie

A-blad Tillen

A-blad Tillen – werkgeversbrochure

A-blad Tillen – werknemersfolder

Algemene informatie over het risico lichamelijke belasting (PDF)

Arbouw-advies Transport en opslag op de bouwplaats

Checklist begaanbaarheid bouwplaats

Tillen, dragen, duwen en trekken van zware lasten

Werknemers die elke dag zware lasten tillen en dragen hebben een grotere kans op rugklachten dan werknemers die dat niet doen. Bijna de helft van het verzuim wordt veroorzaakt door klachten aan rug, nek en ledematen. Het is dus belangrijk dat werknemers op de juiste manier tillen en dragen. Door duwen en trekken van zware lasten kunnen werknemers hun spieren, banden en gewrichten overbelasten, of zelfs beschadigen. Lichamelijke klachten beginnen vaak met (spier)vermoeidheid.

Welk beroep heeft te maken met tillen, dragen, duwen en trekken?

Dakdekker – bitumen/kunststof

Wat zegt de wet- en regelgeving?

Wettelijke verplichtingen

Arbobesluit: Hoofdstuk 5 afd. 1 Fysieke belasting

Arbobesluit: Artikel 5.1 Definitie richtlijn

Richtlijn 90/269/EEG betreffende de minimum veiligheids- en gezondheidsvoorschriften voor handmatig hanteren van lasten met gevaar voor met name rugletsel voor de werknemers.

Arbobesluit: Artikel 5.2 Voorkomen gevaren

Als werkgever moet u zorgen dat fysieke belasting geen gevaar oplevert voor de veiligheid en de gezondheid van uw werknemers. Dit kunt u doen door: de organisatie van het werk, zoals de afstand verkleinen waarover uw werknemers objecten tillen, dragen, trekken of duwen; de inrichting van de werkplek, zoals obstakels op de werkvloer verwijderen die het tillen, dragen, trekken en duwen zwaarder maken;

De kwaliteit van het werkmaterieel, zoals transportmiddelen;



De manier waarop uw werknemers tillen, dragen, duwen en trekken, Met één arm is altijd zwaarder dan met twee armen.

Arbobesluit: Artikel 5.3 Beperken gevaren en risico-inventarisatie en -evaluatie

Ook in de RI&E wordt aandacht besteed aan fysieke belasting. In de RI&E wordt met name gelet op: kenmerken van de last (omvang, stabiliteit, grip); vereiste lichamelijke inspanning (gewicht van de last); kenmerken van de werkomgeving (klimaat, temperatuur, vloeren, verplaatsingsafstanden); taakeisen (tilfrequentie, duur van het tillen, duw/trekfrequentie, duur van het duwen en trekken).

Arbobesluit: Artikel 5.4 Ergonomische inrichting werkplekken

Arbobesluit: Artikel 5.5 Voorlichting

Aan werknemers die arbeid verrichten waarbij sprake is van het handmatig hanteren van lasten wordt doeltreffende voorlichting en doeltreffend onderricht gegeven over: de wijze waarop lasten gehanteerd worden; de aan het handmatig hanteren van lasten verbonden gevaren voor hun veiligheid en gezondheid en de te nemen maatregelen om deze gevaren zo veel mogelijk te beperken. Aan de betrokken werknemers wordt adequate informatie verstrekt over het gewicht van de te hanteren last en, wanneer het gewicht van de last niet gelijk verdeeld is, over het zwaartepunt of de zwaarste kant van die last.

Arbobesluit: Artikel 5.6 Bijlagen richtlijn

Met betrekking tot fysieke belasting worden de bijlagen I en II bij de richtlijn in acht genomen.

CAO Bikudak

Bijlage VII: Beleidsregel Tillen.

A-blad Platte daken (PDF)

Meer informatie

A-blad Tillen
A-blad Tillen – werkgeversbrochure
A-blad Tillen – werknemersfolder
Algemene informatie over het risico lichamelijke belasting (PDF)
Arbouw-advies Transport en opslag op de bouwplaats
A-blad Steigerbouw

Werkhoudingen

Langdurig in eenzelfde houding of in een ongunstige houding werken levert statische belasting op. De belangrijkste risicofactoren bij statische belasting zijn de duur van de statische belasting, de mate van krachtoefening, de stand van een lichaamsdeel of gewricht en de herstelduur. Aandoeningen en klachten van het spier- en skelet stelsel zijn het gevolg hiervan. Deze klachten zijn de belangrijkste klachten in de Platte Daken sector en verantwoordelijk voor de helft van het totale ziekteverzuim.

Welk beroep heeft te maken met statisch belastende werkhoudingen?

Dakdekker – bitumen/kunststof

Wat zegt de wet- en regelgeving?

Wettelijke verplichtingen

Arbobesluit: Hoofdstuk 5 afd. 1 Fysieke belasting

Arbobesluit: Artikel 5.1 Definitie richtlijn

Richtlijn 90/269/EEG betreffende de minimum veiligheids- en gezondheidsvoorschriften voor handmatig hanteren van lasten met gevaar voor met name rugletsel voor de werknemers.



Arbobesluit: Artikel 5.2 Voorkomen gevaren

De arbeid wordt zodanig georganiseerd, de arbeidsplaats wordt zodanig ingericht, een zodanige productie- en werkmethode wordt toegepast of zodanige hulpmiddelen en persoonlijke beschermingsmiddelen worden gebruikt, dat de fysieke belasting geen gevaren met zich mee kan brengen voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemer. Als werkgever moet u zorgen dat fysieke belasting geen gevaar oplevert voor de veiligheid en de gezondheid van uw werknemers. Dit kunt u doen door: de organisatie van het werk, bijvoorbeeld door te zorgen dat uw werknemers niet te lang in dezelfde houding werken, door afwisseling/taakrotatie in het werk; de inrichting van de werkplek, bijvoorbeeld door te zorgen dat werknemers voldoende kunnen lopen tijdens het werk; de inzet van hulpmiddelen; zorg dat werknemers voldoende pauze nemen.

Arbobesluit: Artikel 5.3 Beperken gevaren en risico-inventarisatie en -evaluatie

Ook in de RI&E wordt aandacht besteed aan fysieke belasting. In de RI&E wordt vooral gelet op: kenmerken van de last (omvang, stabiliteit, grip); vereiste lichamelijke inspanning (tijdsduur om in dezelfde houding te werken of de duur van statische belasting); kenmerken van de werkomgeving (klimaat, temperatuur, vloeren, verplaatsingsafstanden); taakeisen.

Arbobesluit: Artikel 5.4 Ergonomische inrichting werkplekken

Arbobesluit: Artikel 5.5 Voorlichting

Geef de werknemer ook voorlichting en onderricht over hoe zij op een veilige en gezonde manier kunnen werken.

Arbobesluit: Artikel 5.6 Bijlagen richtlijnen

Met betrekking tot fysieke belasting worden de bijlagen I en II bij de richtlijn in acht genomen.

CAO Bikudak

Bijlage VII inzake Beleidsregel tillen.

A-blad Platte daken (PDF)

Meer informatie

A-blad Tillen
A-blad Tillen – werkgeversbrochure
A-blad Tillen – werknemersfolder
Algemene informatie over het risico lichamelijke belasting (PDF)
Brochures Arbouw – zie: Lichamelijke belasting
Arbovriendelijke hulpmiddelen
Arbovriendelijke hulpmiddelen – Transport

Langdurig staan

Staan werknemers tijdens het werk, en lopen ze minder dan 1 meter? Dan doen ze staand werk. Langdurig staan is een ongunstige werkhouding. Bij staand werk wordt er te weinig bloed naar de benen gepompt. Probeer langdurig staand werk daarom zoveel mogelijk te voorkomen. Het risico op gezondheidsklachten en het type klacht kunnen worden versterkt door een gladde ondergrond, obstakels, het gedrag van de werknemer: vaak wordt onder tijdsdruk of uit 'stoerheid' gekozen voor onjuiste en risicovolle handelingen.



Welk beroep heeft te maken met langdurig staand werk?

Dakdekker – bitumen/kunststof

Wat zegt de wet- en regelgeving?

Wettelijke verplichtingen

Arbobesluit: Hoofdstuk 5 afd. 1 Fysieke belasting

Arbobesluit: Artikel 5.2 Voorkomen gevaren

De arbeid wordt zodanig georganiseerd, de arbeidsplaats wordt zodanig ingericht, een zodanige productie- en werkmethode wordt toegepast of zodanige hulpmiddelen en persoonlijke beschermingsmiddelen worden gebruikt, dat de fysieke belasting geen gevaren met zich kan brengen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemer. Als werkgever moet u zorgen dat fysieke belasting geen gevaar oplevert voor de veiligheid en de gezondheid van werknemers. Dit kunt u doen door: de organisatie van het werk, bijvoorbeeld door te zorgen dat uw werknemers niet te lang staan. de inrichting van de werkplek, bijvoorbeeld door te zorgen dat uw medewerkers kunnen lopen tijdens het werk en het beschikbaar stellen van een stoel waarop de werknemers kunnen zitten.

Arbobesluit: Artikel 5.3 Beperken gevaren en risico-inventarisatie en -evaluatie

Als de gevaren redelijkerwijs niet kunnen worden voorkomen, dan wordt de arbeid zodanig georganiseerd, de arbeidsplaats zodanig ingericht, een zodanige productie- en werkmethode toegepast of zodanige hulpmiddelen en persoonlijke beschermingsmiddelen gebruikt, dat de gevaren zoveel als redelijkerwijs mogelijk is worden beperkt en wordt in de RI&E aandacht besteed aan fysieke belasting. Er wordt met name gelet op: kenmerken van de last (omvang, stabiliteit, grip); vereiste lichamelijke inspanning (gewicht van de last); kenmerken van de werkomgeving (klimaat, temperatuur, vloeren, verplaatsingsafstanden); taakeisen (tilfrequentie, duur van het tillen, duw/trekfrequentie, duur van het duwen en trekken).

Arbobesluit: Artikel 5.4 Ergonomische werkplekken

Arbobesluit: Artikel 5.5 Voorlichting

Geef de werknemers ook voorlichting en onderricht over hoe zij op een veilige en gezonde manier staand kunnen werken.

CAO Bikudak

Artikel 14, Arbeidsomstandigheden, lid 4 (PBM's).

A-blad Platte daken (PDF)

Meer informatie

A-blad Tillen

Arbovriendelijke hulpmiddelen

Arbovriendelijke hulpmiddelen – Transport

A-blad Tillen – werkgeversbrochure

A-blad Tillen – werknemersfolder

Algemene informatie over het risico lichamelijke belasting (PDF)

Kankerverwekkende stoffen (o.a. kwartsstof, houtstof en asbest)

Kankerverwekkende stoffen kunnen bij de mens kanker veroorzaken of het ontstaan van kanker bevorderen. Mutagene stoffen zijn stoffen waarvan is aangetoond dat ze erfelijke veranderingen in het nageslacht kunnen veroorzaken, die soms tot kanker leiden. Vrijwel alle 'erkend' mutagene stoffen zijn ook erkend kankerverwekkend volgens de Arbowet. Werknemers in de Platte Daken sector kunnen worden blootgesteld aan kwartsstof, houtstof of asbest.

Langdurige blootstelling aan stof van kwartshoudend materiaal (zandsteen, kalkzandsteen, cellenbeton, betonsteen), hout of asbest kan bij werknemers schade aan gezondheid en zelfs kanker veroorzaken.



Longkanker

Kwartshoudend stof kan ernstige longaandoeningen en /of longkanker veroorzaken. Kwartsstofdeeltjes kunnen in het longweefsel bindweefselvorming veroorzaken. Dat wordt longfibrose of ook wel stoflongen (silicose) genoemd.

Neuskanker

Stof van verschillende houtsoorten kan kanker veroorzaken (bijvoorbeeld hout van een berk, esdoorn, (haag)beuk, populier, iroko en mahonie). Daarnaast kan het hout kankerverwekkende toevoegingen bevatten die voorkomen in bepaalde lijmen en houtverduurzamingsmiddelen.

Asbestose

Verbindweefseling van de longen (vergelijkbaar met stof/mijnwerkers-longen) door blootstelling aan asbestvezels. De longcapaciteit wordt hierbij minder waardoor overbelasting van het hart kan optreden.

Asbestlongkanker

Roken samen met blootstelling aan asbestvezels verhoogt de kans op longkanker aanzienlijk.

Welk beroep heeft te maken met kankerverwekkende stoffen?

Dakdekker – bitumen/kunststof

Wat zegt de wet- en regelgeving?

Wettelijke verplichtingen

Kern van de wet is dat alle kankerverwekkende stoffen vervangen moeten worden door minder schadelijke alternatieven.

Arbobesluit: Hoofdstuk 4 afdeling 2

Om de risico's van het werken met kankerverwekkende of mutagene stoffen en kankerverwekkende processen te kunnen inschatten, te vermijden en in elk geval tot een minimum terug te brengen, zijn in het Arbobesluit regels voor het werken met deze stoffen opgenomen. De werkgever is verplicht om alle mogelijke risico's door arbeid voor werknemers te inventariseren en te beoordelen.

Naast enige algemene voorschriften voor het werken met gevaarlijke stoffen, bevat dit hoofdstuk voorschriften over het werk met kankerverwekkende of mutagene stoffen in het algemeen en met bepaalde kankerverwekkende stoffen, zoals asbest in het bijzonder.

Arbobesluit: Artikel 4.11 Definities

Arbobesluit: Artikel 4.13 Nadere voorschriften risico-inventarisatie en -evaluatie

In de RI&E moet in elk geval worden vastgelegd:

Met welke kankerverwekkende en mutagene stoffen of processen gewerkt wordt.

De gevaren van de desbetreffende stof.

De reden waarom het gebruik van deze stoffen en processen noodzakelijk is en waarom vervanging technisch niet mogelijk is.

Op welke hoeveelheden stoffen worden gebruikt of hoe vaak een proces wordt toegepast.

Hoeveel werknemers ermee in aanraking kunnen komen.

Welke werkzaamheden met de stoffen verricht worden.

De wijze waarop blootstelling kan plaatsvinden.

Welke beschermende maatregelen zijn getroffen.

Arbobesluit: Artikel 4.15 Lijst van werknemers

De werkgever houdt een lijst bij van werknemers die worden of kunnen worden blootgesteld aan kankerverwekkende of mutagene stoffen. De werknemers mogen deze lijst inzien.

Arbobesluit: Artikel 4.16 Grenswaarden

De overheid heeft in bijlage XIII van de Arbeidsomstandighedenregeling publieke grenswaarden vastgesteld voor een beperkt aantal chemische stoffen vast. Bijlage XIII A bevat grenswaarden voor ongeveer 120 stoffen (die geen kankerverwekkende stof zijn), bijlage XIII B bevat grenswaarden voor ongeveer 50 kankerverwekkende stoffen. De term MAC-waarden is vervallen. Als er voor een gevaarlijke stof geen grenswaarde is vastgesteld, stelt de werkgever een grenswaarde vast op zodanig niveau dat er geen schade kan ontstaan aan de gezondheid van de werknemer. De wettelijke grenswaarde voor kwartsstof is 0,075 mg/m³ bij een achturige werkdag. De wettelijke grenswaarde voor houtstof is 2 mg/m³ bij een achturige werkdag.

Arbobesluit: Artikel 4.17 Voorkomen van blootstelling; vervangen

De vervangingsplicht geldt in alle gevallen waarin met kankerverwekkende of mutagene stoffen en kankerverwekkende processen gewerkt moet worden en staat los van de resultaten van de RI&E. De vervangingsplicht geldt wanneer vervanging technisch uitvoerbaar is, ook al gaan hier meer kosten mee gepaard.

Arbobesluit: Artikel 4.18 Voorkomen of beperken van blootstelling

Als vervanging niet mogelijk is, wordt blootstelling, voor zover dit technisch mogelijk is, bij de bron voorkomen of teruggebracht tot een zo laag mogelijk niveau onder de grenswaarde; Als bronmaatregelen niet mogelijk zijn, moet de kankerverwekkende of mutagene stoffen afgevoerd worden waarbij gelijktijdig voldoende toevoer van niet-verontreinigde lucht plaatsvindt; Als blootstelling niet via de lucht plaatsvindt of ventilatie technisch niet mogelijk is, moeten maatregelen getroffen worden gericht op afscherming van de mens van de bron; Als bovenstaande maatregelen niet mogelijk zijn, moet de werkgever persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking stellen.

Arbobesluit: Artikel 4.19 Beperken van blootstelling

In aanvulling op het bovenstaande moet de werkgever ervoor zorgen dat de werknemers voldoende op de hoogte zijn van de risico's. Verder moet hij gevarenczones markeren en voorkomen dat onbevoegden deze zones betreden. Ook moeten er doeltreffende middelen worden gebruikt voor het veilig opslaan, gebruiken en vervoeren van kankerverwekkende stoffen.

Arbobesluit: Artikel 4.20 Hygiënische beschermingsmaatregelen

Bij werkzaamheden met kankerverwekkende stoffen en processen moet de werkgever een zone inrichten waar werknemers zonder gevaar voor blootstelling kunnen eten en drinken. De werknemers krijgen doeltreffende werkkleding ter beschikking gesteld, die op een aparte plaats opgeborgen kan worden. Ook zijn er doelmatige wasgelegenheden en doucheruimten beschikbaar. De werknemers gebruiken, bewaren en reinigen de persoonlijke beschermingsmiddelen volgens instructie.

Arbobesluit: Artikel 4.20c Aanwijzing

Het vrijkomen van dieselmotoremissies is aangewezen als kankerverwekkend proces.

Arbobesluit: Artikel 4.23 Uitvoering en inhoud van onderzoek

Asbest

Er is een wettelijk verbod op het bewerken, verwerken of in voorraad houden van asbest. Ook het slopen van asbest uit gebouwen en objecten is gebonden aan strenge voorschriften. De belangrijkste regelgeving staat in het Arbobesluit, hoofdstuk 4 afdeling 5 Aanvullende voorschriften asbest. Voorafgaand aan het verwijderen van asbest moet een gecertificeerd asbestinventarisatiebedrijf de werkzaamheden indelen in de risicoklassen 1, 2 of 3 en een asbestinventarisatierapport opstellen. Werkzaamheden in de klassen 2 en 3 moeten worden uitgevoerd door een gecertificeerd asbestverwijderingsbedrijf. Werkzaamheden in risicoklasse 1 kunnen eventueel ook door niet-gecertificeerde bouw- en sloopbedrijven worden gedaan. Alle werknemers die werkzaamheden met asbest uitvoeren, ook in risicoklasse 1, moeten aan uitgebreide opleidingseisen voldoen. Zij moeten in het bezit zijn van een diploma. De betreffende wet- en regelgeving is te vinden in: Arbobesluit: hoofdstuk 4, afdeling 5 Aanvullende voorschriften asbest. Arboregeling: art. 1.3 t/m 1.8; in deze artikelen worden eisen gesteld aan opleidingen. Met betrekking tot asbest bestaan er twee certificeringen: Certificering van vakbekwaamheid verwijdering asbest en Certificering van vakbekwaamheid toezichthouder asbestverwijdering.



Arboregeling: art. 4.27; Afgifte certificaten arbeid met asbest.

CAO Bikudak

Artikel 14, Arbeidsomstandigheden, lid 4 (PBM's).

Artikel 14, Arbeidsomstandigheden, lid 6:

Het slopen, bewerken en verwerken van asbest is verboden. Van dit verbod zijn bedrijven uitgesloten, die voldoen aan de wettelijke eisen voor asbestsloop, zoals gesteld bij of krachtens het Asbestverwijderingsbesluit 2005 zoals vastgesteld door het Ministerie van VROM.

A-blad Platte daken (PDF)

Meer informatie

Stof in de bouwnijverheid

Algemene informatie over kwartsstof (PDF)

Algemene informatie over het risico (schadelijk) stof (PDF)

Arbouw-advies Ademhalingsbescherming

Asbesthoudende bouwproducten en hun toepassingen in gebouwen

Keuzewijzer Stofvrij Werken

Schadelijke stoffen

Nogal wat stoffen kunnen schadelijk zijn voor de gezondheid. Schadelijke stoffen kunnen in producten zitten. Schadelijke stoffen zitten bijvoorbeeld in verf, lijm of ontkistingsmiddel of ze kunnen ontstaan tijdens het werk zoals dieselmotoremissies of lasrook. Ook is op elke bouwplaats stof aanwezig en bij iedere bouwactiviteit komt wel stof vrij. Sommige soorten stof zijn schadelijk voor de gezondheid wanneer niet de juiste of onvoldoende maatregelen worden getroffen.

Het effect van stof op de gezondheid is ook afhankelijk van de schadelijkheid van het stof en de hoeveelheid (concentratie) stof in de lucht. Daarnaast van hoelang men in het stof moet werken, de gevoeligheid voor stof en de zwaarte van het werk. Bij zwaar werk wordt dieper ingeademd waardoor meer stof wordt ingeademd.

Er zijn twee soorten stof te onderscheiden:

Stof dat hinderlijk is en geen specifieke gevolgen heeft voor de gezondheid, maar wel de ogen, de huid en de luchtwegen kan irriteren. Voorbeelden hiervan zijn gipsstof, kalkstof en krijtstof.

Stof dat schadelijk is en waar schadelijke of giftige bestanddelen in zitten. Voorbeelden hiervan zijn houtstof, kwartsstof, glas- en steenwol. Hierdoor kunnen irritaties en ontstekingen van de huid en ogen ontstaan en eczeem. Ook kunnen luchtwegen en longen geïrriteerd raken en in sommige gevallen blijvend beschadigd raken (stoflongen).

Of werken met een product schadelijk is, hangt ook af van de wijze waarop men wordt blootgesteld. Dit wordt o.a. bepaald door de be-/verwerkingsmethode, de werkomstandigheden en de mate van specialisatie van de werknemer. De gevolgen verschillen per product of stof. Van sommige producten of stoffen krijgt men eczeem, van andere astma en van weer andere hoofdpijn. Langdurig met schadelijke stoffen werken, kan zelfs tot heel ernstige aandoeningen leiden.

Welke beroepen hebben te maken met schadelijke stoffen?

Dakdekker – bitumen/kunststof

Huishoudelijk- en kantinepersoneel

Wat zegt de wet- en regelgeving?

Wettelijke verplichtingen

Arbobesluit:

In de volgende hoofdstukken van het Arbobesluit staat regelgeving over schadelijke stoffen:

Hoofdstuk 4 Gevaarlijke stoffen. Het grootste gedeelte uit dit hoofdstuk is van toepassing op de bouwnijverheid.

Hoofdstuk 8 Persoonlijke beschermingsmiddelen en veiligheids- en gezondheidssignalering.

In het **Arbobesluit** zijn voorschriften opgenomen voor de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) van gevaarlijke stoffen.

Arbobesluit: Artikel 4.1b Zorgplicht van de werkgever

De werkgever zorgt voor een doeltreffende bescherming van de gezondheid en veiligheid van de werknemer. Dit staat los van de risico-inventarisatie en -evaluatie bedoeld in artikel 5 van de arbowet. Daaraan wordt voldaan door allereerst algemeen preventieve maatregelen te treffen die de risico's ten gevolge van het werk met gevaarlijk stoffen beperken. In aanvulling daarop treft de werkgever maatregelen voor de nog resterende risico's op grond van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Onderdeel daarvan is een beoordeling van de aard, de mate en de duur van de blootstelling. Bij de beoordeling hoort het betrekken van onder andere veiligheidsinformatiebladen en grenswaarden. De blootstelling moet vergeleken worden met de grenswaarde die op een gezondheidskundig veilig niveau is vastgesteld. Indien de blootstelling hoger is dan de grenswaarde moet er een plan van aanpak zijn om de blootstelling met behulp van de maatregelen volgens de arbeidshygiënische strategie (artikel 4.4) te verminderen. De werkgever kan ook een 'goede praktijk' toepassen. De onderbouwing van een dergelijke goede praktijk moet het betreffende risico aantoonbaar ondervangen.

Arbobesluit 4.1c Beperking van blootstelling

Algemene preventieve maatregelen; In dit artikel zijn algemene preventieve maatregelen omschreven die de werkgever in alle gevallen in acht dient te nemen indien arbeid wordt verricht waarbij werknemers kunnen worden blootgesteld aan gevaarlijke stoffen. Deze maatregelen zijn dus niet afhankelijk van de resultaten van de risicobeoordeling op grond van artikel 4.2. In dit artikel wordt onder andere ingegaan op etikettering, ordelijkheid en zindelijkheid, eten en drinken in ruimten waar gevaarlijke stoffen aanwezig zijn.

Arbobesluit: Artikel 4.2 Nadere voorschriften risico-inventarisatie en -evaluatie, beoordelen

Arbobesluit: Artikel 4.2a Nadere voorschriften risico-inventarisatie en -evaluatie, aanvullende registratie

Als werknemers kunnen worden blootgesteld aan schadelijke stoffen moet de werkgever in zijn RI&E de gevaren bepalen, in termen van aard, mate en duur van de blootstelling. In de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) moet het volgende worden opgenomen:

Het werken met gevaarlijke stoffen.

De blootstelling aan schadelijke stoffen.

De opslag, registratie en etikettering van de stoffen.

De gevaren voor verstikking (werken in besloten ruimten).

Brand- en explosiegevaar.

Voor het vaststellen van blootstellingsniveaus wordt gebruik gemaakt van geschikte meetmethodes, tenzij deze op andere wijze doeltreffend kan worden bepaald. Uit deze RI&E vloeien de benodigde maatregelen voort.

Arbobesluit: Artikel 4.3 Grenswaarden

De overheid heeft in bijlage XIII van de Arbeidsomstandighedenregeling publieke grenswaarden vastgesteld voor een beperkt aantal chemische stoffen. Bijlage XIII A bevat grenswaarden voor ongeveer 120 stoffen (die geen kankervewekkende stof zijn), bijlage XIII B bevat grenswaarden voor ongeveer 50 kankerverwekkende stoffen. Als er voor een gevaarlijke stof geen grenswaarde is vastgesteld, stelt de werkgever een grenswaarde vast op zodanig niveau dat er geen schade kan ontstaan aan de gezondheid van de werknemer.

Arbobesluit: Artikel 4.4 Arbeidshygiënische strategie

Om werknemers zo min mogelijk bloot te stellen aan schadelijke stoffen, zijn werkgevers wettelijk verplicht (Arbowet, art. 3, lid 1) maatregelen te treffen. Hierbij moeten zij de volgende volgorde aanhouden:

Bronaanpak: pas alternatieve materialen of technieken toe.

Afzuiging/ventilatie: werk met bronafzuiging, bronomsluiting en goede ruimteventilatie.

Vermijden blootstelling: voer het meest risicovolle werk het eerst uit of houd het gescheiden van andere werkzaamheden.

Als bovenstaande maatregelen onvoldoende resultaat opleveren, moeten persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking worden gesteld aan werknemers. Voor de juiste beschermingsmiddelen kan Productgroep Informatie Systeem Arbeid (PISA) geraadpleegd worden.



Arbobesluit: Artikel 4.5 Ventilatie

In geval verontreinigde lucht wordt afgevoerd, moet er gelijktijdig voldoende toevoer zijn van niet-verontreinigde lucht. De verontreinigde lucht mag niet opnieuw ter circulatie worden gebracht.

Arbobesluit: Artikel 4.62b Voorkomen van blootstelling

Vervangen: Het gevaar van blootstelling van werknemers aan vluchtige organische stoffen (oplosmiddelen) wordt zoveel mogelijk voorkomen door deze stoffen te vervangen door onschadelijke of minder schadelijke stoffen of door oplosmiddelhoudende producten te vervangen door bij ministeriële regeling ten aanzien van die werkzaamheden aangewezen producten.

Arbobesluit: Artikel 3.5g Gevaar voor verstikking, bedwelming, vergiftiging of brand

CAO Bikudak

Artikel 14, Arbeidsomstandigheden, lid 4 (PBM's)

A-blad Platte daken (PDF)

Meer informatie

Productgroep Informatie Systeem Arbouw (PISA)
Arbouw-advies ademhalingsbescherming
Gevaarlijke stoffen: weet waarmee je werkt (info voor werknemers)
Gevaarlijke stoffen: weet waarmee uw mensen werken (info voor werkgevers)
Overzicht van alle R- en S-zinnen (PDF)
Overzicht van gevaarsymbolen en hun uitleg (PDF)
Stof in de bouwnijverheid
Algemene informatie over het risico (schadelijk) stof (PDF)
Algemene informatie over het risico schadelijke producten (PDF)
Algemene informatie over bitumen (PDF)
Algemene informatie over kwartsstof (PDF)
Asbesthoudende bouwproducten en hun toepassingen in gebouwen
Keuzewijzer Stofvrij Werken

Klimaat

Afhankelijk van de aard van de werkzaamheden en de fysieke belasting die daar het gevolg van is, mag de temperatuur op de arbeidsplaats niet schadelijk zijn voor de gezondheid van werknemers. Op werk moet het klimaat aangenaam zijn. Niet te warm en niet te koud, maar bijvoorbeeld ook niet te vochtig. Zodat uw werknemers goed kunnen werken. Zorg voor de juiste temperatuur en luchtvochtigheid. Voorkom tocht.

Welk beroep heeft te maken met onaangename klimaatomstandigheden?

Dakdekker – Bitumen/kunststof

Wat zegt de wet- en regelgeving?

Wettelijke verplichtingen

De Arbowet wijziging van 1 januari 2007 heeft ertoe geleid dat de wet geen eisen meer stelt aan de behaaglijkheid van het binnenklimaat. Arbobesluit artikel 6.1 beperkt zich tot de eis dat de temperatuur niet schadelijk mag zijn voor de gezondheid. De wet bepaalt dat u als werkgever moet zorgen dat de (minimum-)temperatuur geen gevaar oplevert voor de gezondheid van uw werknemers. Dit kunt u bijvoorbeeld doen door:

De inrichting van de werkplek (maatregelen tegen tocht, kou en vocht);

De inzet van persoonlijke beschermingsmiddelen (werkkleding);

De organisatie van de werkzaamheden: bijvoorbeeld door de werktijden te verkorten en/of de werkzaamheden af te wisselen in een warme omgeving.

Tref maatregelen wanneer wordt gewerkt bij zeer warm weer.

CAO Bikudak

Artikel 14, Arbeidsomstandigheden, lid 10 en 11 (werkzaamheden in de buitenlucht).



Meer informatie

Arbouw-advies Afgeschermd werken
Arbouw-advies Werken in de winter
De 10 tips van Mr. Koel (PDF)
Handreiking voor bedrijven in de bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbranche (PDF)
Werken in de hitte

Lawaai

Van lawaai is sprake als het geluid harder is dan 80 dB(A). Vanaf 80 dB(A) is geluid namelijk schadelijk voor het gehoor als u er dagelijks langer dan acht uur aan wordt blootgesteld. De vuistregel is dat als u een meter bij iemand vandaan staat en u moet uw stem verheffen om elkaar te kunnen verstaan, dan is het geluid harder dan 80 dB(A). In de bouwnijverheid wordt veel gebruik gemaakt van machines en gereedschappen die lawaai maken. Het belangrijkste gevolg van werken in lawaai is gehoorschade (lawaaidooftoestand), Hoelang het duurt voordat gehoorschade optreedt, hangt af van het geluidsniveau en de duur van de blootstelling aan dat geluid.

Welk beroep heeft te maken met lawaai?

In onderstaande opsomming staat het beroep dat aan een gemiddeld geluidsniveau van meer dan 90 dB(A) wordt blootgesteld.

Beroep

Chauffeur

Wat zegt de wet- en regelgeving?

Wettelijke verplichtingen

In de Arbowet en het Arbobesluit zijn grenswaarden voor geluid vastgesteld om werknemers te beschermen. Zie hiervoor het Arbobesluit, afdeling 3 van hoofdstuk 6, artikelen 6.6 t/m 6.11.

Arbobesluit: Artikel 6.6 Definities geluid

Arbobesluit: Artikel 6.7 Nadere voorschriften risico-inventarisatie en -evaluatie, beoordelen en meten

De werkgever is verplicht schadelijk geluid te inventariseren, hij moet ervoor zorgen dat dit onderdeel uitmaakt van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E).

Arbobesluit: Artikel 6.8 Voorkomen of beperken van schadelijk geluid

Boven de 85 dB(A) moet de werkgever bron- of collectieve maatregelen nemen om het geluidsniveau te verlagen tot onder de 85 dB(A). De plaatsen waar dit niet lukt, moet hij markeren. Werknemers zijn in het gemarkeerde gebied verplicht hun gehoorbescherming te dragen. Vanaf 80 dB(A) dient de werkgever passende gehoorbeschermingsmiddelen te verstrekken.

Arbobesluit: Artikel 6.9 Weekgemiddelde geluid

Arbobesluit: Artikel 6.10 Audiometrisch onderzoek

De werkgever moet zijn werknemers in de gelegenheid stellen om tenminste eens in de vier jaar een medisch onderzoek (PAGO) te ondergaan waarbij hun gehoor wordt getest.

Arbobesluit: Artikel 6.11 Voorlichting en onderricht

Boven 80 dB(A) moet de werkgever zijn werknemers voorlichten en zorgen dat zij over de juiste gehoorbescherming beschikken.
Let op: de arbeidsinspectie kan zowel de werkgever als de werknemer een boete geven als deze regels niet worden nageleefd.

CAO Bikudak

Artikel 14, Arbeidsomstandigheden, lid 4 (PBM's).



Meer informatie

Bedrijfsoorcheck
Keuzetabel Gehoorbeschermingsmiddelen (PDF)
Keuzewijzer Gehoorbeschermingsmiddelen
Gemiddeld geluidniveau per beroep (PDF)
Geluidswijzer bouwmachines: aanwijzingen voor de koop van geluidsarme bouwmachines
Arbouw-advies Lawaai in de bouw
Algemene informatie over het risico lawaai (PDF)
Algemene informatie over gehoorbescherming (PDF)
A-blad Geluidsbeheersing bij funderingstechnieken
DVD 'Wie niet horen wil ...'
Poster over lawaai: Hé, daar word je doof van ... (inclusief 10 folders)
12 tips tegen lawaai (info voor werknemers)

Elektrocutie, verbranding of explosie

Werknemers hebben te maken met elektriciteit als zij werken met elektrisch (hand)gereedschap of als zij werken in de omgeving van hoogspanningsmasten of in traforuimten.

Het gevaar is dat zij in aanraking kunnen komen met 'spanning voerende delen' zoals ongeïsoleerde delen van leidingen in een zwerfkast, beschadigde kabels of een niet goed werkende behuizing van gereedschap. Zowel statische elektriciteit als 'gewone stroom' kunnen brand en explosies veroorzaken. De meeste ongelukken gebeuren door slechte aanleg van installaties, werken aan installaties, werken met ondeugdelijk materieel en/of mensen zonder de vereiste kennis, opleiding en ervaring.

Werknemers die werken met gasbranders of elektrische föhnen hebben te maken met verbranding door aanraking van hete gereedschappen en materialen. Ook kan door oververhitting van het materiaal brand ontstaan. Hierdoor kunnen ook explosies van bijvoorbeeld gasflessen ontstaan.

Welk beroep heeft kans op elektrocutie, verbranding of explosie?

Dakdekker – bitumen/kunststof

Wat zegt de wet- en regelgeving?

Wettelijke verplichtingen

Arbobesluit: Artikel 3.4 Elektrische installaties

Arbobesluit: Artikel 3.5 Elektrotechnische, bedienings- en andere werkzaamheden aan of nabij een elektrische installatie

Arbobesluit: Artikel 3.29 Elektrische installaties en leidingen

Voor bouwplaatsen zijn er aanvullende voorschriften met betrekking tot elektrische installaties en leidingen. Zo moet duidelijk zijn aangegeven waar de apparatuur is gesitueerd en moeten maatregelen genomen worden ter voorkoming van het in aanraking komen met leidingen en dergelijke bij het uitvoeren van werkzaamheden. Bij de beoordeling van de noodzakelijke veiligheidsmaatregelen is het bronbeleid uitgangspunt. Dat wil zeggen dat, wanneer elektrische leidingen stroomloos gemaakt kunnen worden, hier de voorkeur naar uitgaat boven andere beschermde maatregelen.

Arbobesluit: Artikel 3.34 Gevaar voor explosieve atmosferen

Arbobesluit: Artikel 4.6 Voorkomen van ongewilde gebeurtenissen

Arbobesluit: Artikel 4.7 Maatregelen bij ongewilde gebeurtenissen

Op grond van dit artikel dienen er maatregelen te worden getroffen om de gevolgen van een onverhoopt plaatsgevonden incident te beperken. Het gaat hierbij om situaties waarmee bij de beoordeling geen rekening kon worden gehouden en waaromtrent niet bij voorbaat maatregelen konden worden getroffen als bedoeld in artikel 4.1c (algemene preventieve maatregelen) of artikel 4.6 (voorkomen van ongewilde gebeurtenissen).

Arbobesluit: Artikel 4.8 Ontploffbare stoffen

Dit artikel heeft betrekking op werkzaamheden waarbij springstoffen o.a. worden gebruikt voor het



springen van objecten of materialen zoals gebouwen en bruggen.

Nadere uitwerking van deze regelgeving is opgenomen in onder andere NEN-bladen. Voor laagspanningsinstallaties zijn vooral de NEN 1010 (Veiligheidsbepalingen voor laagspanningsinstallaties) en 3140 (Laagspanningsinstallaties, bepalingen voor veilige werkzaamheden, inspecties en onderhoud) belangrijk.

CAO Bikudak

Artikel 14, Arbeidsomstandigheden, lid 3 (PBM's).

Meer informatie

Arbouw-advies Elektriciteit
Arbouw-advies Elektrisch en pneumatisch handgereedschap
Algemene informatie over het risico elektriciteit (PDF)
Handboek Arbeidsmiddelen

Geraakt worden door voorwerp (vallend, rondvliegend, wegschietend)/aanrijdgevaar

Geraakt worden door voorwerp (vallend, rondvliegend, wegschietend)

Bij horizontaal en verticaal transport van materialen kan men geraakt worden door voorwerpen en materialen. Bij krachtige, harde wind of storm kunnen voorwerpen of materialen losraken, verschuiven of weggrollen. In dat geval zijn extra veiligheidsmaatregelen nodig. Het deelnemen aan het verkeer met name onder slechte weersomstandigheden en/of grote tijdsdruk vergroot de kans op verkeersongevallen. Indien de wagen niet goed beladen is kan de last gaan schuiven. Hierdoor wordt de wagen slecht bestuurbaar en bestaat er de kans op een verkeersongeval.

Aanrijdgevaar

Bij het uitstappen en laden en lossen ontstaan vaak ongebruikelijke verkeerssituaties. Hierbij is er kans op verkeersongelukken waarbij de chauffeur kan worden aangereden.

Welk beroep heeft vaker te maken met geraakt worden door voorwerpen en materialen of aanrijdgevaar?

Chauffeur

Wat zegt de wet- en regelgeving?

Wettelijke verplichtingen

Arbobesluit: Artikel 3.15 Markering gevaarlijke plaatsen

Arbeidsplaatsen moeten worden gemarkeerd bij:
Valgevaar
Gevaar voor vallende voorwerpen
Obstakels voor personen of voertuigen

Arbobesluit: Artikel 3.17 Voorkomen gevaar door bewegende voorwerpen

Arbobesluit: Artikel 8.3 Beschikbaarheid en gebruik persoonlijke beschermingsmiddelen

Werknemers moeten altijd een veiligheidshelm dragen bij het gevaar voor stoten en/of vallende, omvallende of wegschietende voorwerpen. Ook bij het risico gegrepen te worden door bewegende delen van een werktuig, machine of installatie is hoofdbescherming verplicht. Daarnaast moeten de benodigde persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) verstrekt en gebruikt worden voor een veilige uitvoering van het werk.

CAO Bikudak

Artikel 14, Arbeidsomstandigheden, lid 2 (EHBO doos) en lid 4 (PBM's)



Meer informatie

Informatie over PBM
Arbovriendelijke hulpmiddelen

Stoten, snijden, klemmen, knellen

Bij het werken op de bouwplaats, bij laden en lossen, maar vooral bij het werken met draaiende machines, gereedschappen of scherpe materialen is er het risico van stoten, snijden, klemmen of knellen.

Door draaiende of bewegende delen kunnen kledingsstukken of lichaamsdelen worden gegrepen. Scherpe messen, beitels of materialen kunnen snijverwondingen veroorzaken. Door beweging en krachtsuitoefening kan knelgevaar ontstaan. Werken met draaiende machines leidt vaak tot handletsel.

Welk beroep heeft te maken met stoten, snijden, klemmen of knellen?

Dakdekker – bitumen/Dakdekker – kunststof

Wat zegt de wet- en regelgeving?

Wettelijke verplichtingen

Arbobesluit: Artikel 3.17 Voorkomen gevaar door voorwerpen, producten, vloeistoffen of gassen

Arbobesluit: Artikel 7.4a Keuringen

Het Arbobesluit regelt het veilige gebruik en onderhoud, waaronder keuringen en inspecties van specifieke machines zoals hout- en metaalbewerkingsmachines.

Arbobesluit: Artikel 7.5 Montage, demontage, onderhoud, reparatie en reiniging van arbeidsmiddelen

Arbobesluit: Artikel 7.6 Deskundigheid werknemers

Het gebruik van arbeidsmiddelen blijft voorbehouden aan werknemers die met het gebruik belast zijn. Werknemers die belast zijn met het ombouwen, onderhouden, repareren of reinigen van deze arbeidsmiddelen bezitten daartoe een specifieke deskundigheid en ervaring.

Arbobesluit: Artikel 7.7 Veiligheidsvoorzieningen in verband met bewegende delen van arbeidsmiddelen

Arbobesluit: Artikel 7.11a Voorlichting

Arbobesluit: Artikel 7.13 Bedieningssystemen

Arbobesluit: Artikel 7.14 In werking stellen van arbeidsmiddelen

Arbobesluit: Artikel 7.15 Stopzetten van arbeidsmiddelen

Arbobesluit: Artikel 7.16 Noodstopvoorziening

CAO Bikudak

Artikel 14, Arbeidsomstandigheden, lid 4 (PBM's)

Meer informatie

Handboek Arbeidsmiddelen

Struikelen, uitglijden, verstappen

Bij werk op een bouwplaats of bouwterrein is er bij onvoldoende orde en netheid meer risico op struikelen, uitglijden en verstappen. Ook de aard van de werkzaamheden en de bodemgesteldheid van de bouwplaats zijn van grote invloed.



Welk beroep heeft te maken met struikelen, uitglijden, verstappen?

Dakdekker – bitumen/Dakdekker – kunststof

Wat zegt de wet- en regelgeving?

Wettelijke verplichtingen

Arbobesluit: Artikel 8.3 Beschikbaarheid en gebruik persoonlijke beschermingsmiddelen

Als gevaar op de arbeidsplaats aanwezig is of kan ontstaan, zijn voor de werknemers die aan dat gevaar blootstaan of kunnen blootstaan, persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) in voldoende aantal beschikbaar.

De werknemers dienen de persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken.

Persoonlijke beschermingsmiddelen worden onderhouden, gerepareerd en zindelijk gehouden.

Zonodig vinden de noodzakelijke vervangingen van PBM plaats.

Arbobesluit: Artikel 8.4 Algemene vereisten veiligheids- en gezondheidssignalering

Ter voorkoming of beperking van gevaren voor de veiligheid en de gezondheid van werknemers zorgt de werkgever ervoor dat op de arbeidsplaats of een arbeidsmiddel, doeltreffende veiligheids- of gezondheidssignalering aanwezig is.

CAO Bikudak

Artikel 14, Arbeidsomstandigheden, lid 4 (PBM's)

Meer informatie

Arbovriendelijke hulpmiddelen

Begaanbaarheid bouwplaats

Beloopbaarheid bouwterrein en -put aanzet tot beoordelingssysteem

Werken op hoogte

Bij werken op hoogte is er valgevaar. Niet alleen de hoogte, maar ook het karakter van de werkzaamheden en de directe omgeving bepalen het aanwezige gevaar. De meeste ongevallen door vallen ontstaan door het verlies van evenwicht, onvoldoende beveiliging of het ontbreken daarvan en verkeerd gebruik van arbeidsmiddelen zoals een ladder of steiger.

Valgevaar moet worden voorkomen.

De werkgever moet de werkplek beveiligen:

Als er gewerkt wordt op 2,5 meter hoogte of meer.

Bij ieder valgevaar, als arbeid wordt verricht op arbeidsplaatsen die in beweging zijn of kunnen komen.

Als het hoogte verschil kleiner is dan 2,5 meter en er sprake is van risicoverhogende omstandigheden waardoor de gevolgen van een val erger worden (bijvoorbeeld bij het werken boven water, obstakels langs gevels of boven stekeinden en bij de aanwezigheid van verkeer).

Bij openingen in vloeren.

Welke beroepen hebben te maken met werken op hoogte?

Dakdekker – bitumen/kunststof

Wat zegt de wet- en regelgeving?

Wettelijke verplichtingen

Arbobesluit: artikel 3.16 Voorkomen valgevaar

Het Arbobesluit eist dat de werkgever maatregelen neemt om valgevaar te voorkomen. Dit kan door middel van het aanbrengen van een veilige steiger, stelling, bordes of werkvloer of het aanbrengen van doelmatige hekwerken of leuningen. Als deze voorzieningen niet aangebracht kunnen worden omdat bijvoorbeeld het aanbrengen ervan te grote risico's met zich meebrengt, mogen vangnetten of harnasgordels met lijnen worden gebruikt die tenminste een zelfde mate van beveiliging bieden.



Arbobesluit: artikel 7.23 Algemeen

Werkzaamheden op hoogte mogen alleen worden uitgevoerd vanaf een veilige en ergonomisch verantwoorde steiger, stelling, bordes of werkvloer. Als dat niet mogelijk is, moet u het meest geschikte arbeidsmiddel kiezen om het werk zo veilig mogelijk te kunnen uitvoeren. Uit de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) zal moeten blijken wat het meest geschikte middel is in een bepaalde situatie. Het gebruik van de ladder als werkplek moet zoveel mogelijk beperkt worden.

Arbobesluit: artikel 7.23a Specifieke bepalingen betreffende het gebruik van ladders en trappen

Arbobesluit: artikel 7.23b Specifieke bepalingen betreffende steigers

Arbobesluit: artikel 7.23c Specifieke bepalingen betreffende het gebruik van toegangs- en positioneringstechnieken met lijnen

Arbobesluit: artikel 7.34 Steigers

CAO Bikudak

Artikel 14, Arbeidsomstandigheden, lid 4 (PBM's)

A-blad Platte daken (PDF)

Meer informatie

Arbouw-advies Veilig werken op hoogte
Werk veilig op hoogte
Arbouw-advies Verplaatsbaar klimmaterieel
Arbouw-advies Steigers
Arbouw-advies Montage van staalconstructies
Arbovriendelijke hulpmiddelen
Arbovriendelijke hulpmiddelen – Ladders en steigers
Algemene informatie over het risico valgevaar (PDF)
Algemene informatie over valbeveiliging (PDF)
Vraag & Antwoord Werken op hoogte: Regels voor werken op een ladder
De ladder als werkplek – eerder uitzondering dan regel (info voor werkgevers)
De ladder als werkplek – wanneer wel, wanneer niet? (info voor werknemers)

Straling (niet ioniserende straling)

Niet-ioniserende straling levert, in lage doseringen, in het normale dagelijkse leven geen gevaar op voor de gezondheid. Dit geldt bijvoorbeeld voor straling die wordt veroorzaakt door huishoudelijke apparaten als stofzuigers, magnetrons en ovens.

Niet-ioniserende straling kan worden onderverdeeld in de volgende frequentiegebieden:
extreem lage frequentie-elektromagnetische stralingen en velden;
elf-elektromagnetische velden;
radiofrequente elektromagnetische velden;
optische straling.

In bepaalde arbeidssituaties kunnen sterke elektromagnetische velden ontstaan die gevaarlijk zijn. Bijvoorbeeld werkzaamheden op daken waar GSM-masten zijn geplaatst, de repavemethode bij recycling en frezen met infraroodstralers in de wegenbouw, radiofrequentestraling en sealmachines en zendapparatuur, zichtbaar licht en infrarode straling van lasbogen, hete voorwerpen en lasers (bijvoorbeeld de laserpen) en UV-straling bij het lassen.

Sterke radiofrequente velden kunnen het lichaamssweefsel plaatselijk verwarmen.
Sterke lage-frequentie velden kunnen elektrische stroompjes in het lichaam opwekken.

Welk beroep heeft te maken met niet-ioniserende straling?

Het onderstaande beroep kan worden blootgesteld aan straling.

Dakdekker bitumen



Wat zegt de wet- en regelgeving?

Wettelijke verplichtingen

Arbobesluit: Artikel 6.12 Toestelen

Dit artikel bevat enkele maatregelen die u moet nemen om uw werknemers te beschermen tegen niet-ioniserende straling. Er zijn geen blootstellingslimieten in opgenomen. Toestellen die schadelijke, niet-ioniserende elektromagnetische straling kunnen uitzenden bestaan uit deugdelijk materiaal, zijn van een deugdelijke constructie en verkeren in goede staat. Deze toestellen bevinden zich in een zodanige ruimte en zijn voorts zo ingericht, opgesteld of afgeschermd, dat bij het in werking zijn daarvan gezondheidsschade zoveel mogelijk wordt voorkomen. Zonodig worden persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking gesteld en door de werknemers bij de arbeid gebruikt.

Elektromagnetische velden en optische straling.

De EU heeft twee richtlijnen ontwikkeld om werknemers te beschermen tegen elektromagnetische velden en kunstmatige optische straling. De richtlijn ter bescherming van werknemers tegen blootstelling aan elektromagnetische velden moet vermoedelijk uiterlijk op 30 april 2012 zijn omgezet in nationale wetgeving. Met ingang van deze datum moet een bedrijf voldoen aan de bepalingen in de richtlijn. De richtlijn met betrekking tot kunstmatige optische straling zal per 27 mei 2010 voor alle landen van de EU gaan gelden.

Straling – Algemene maatregelen.

Het opsporen van niet-ioniserende straling maakt onderdeel uit van de wettelijk verplichte risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Werkgevers zijn verplicht te onderzoeken welke apparaten straling uitzenden, of die straling binnen de gestelde limieten blijft, wie er met de apparatuur werkt en wie haar onderhoudt en repareert. De werkgever behoort hierover overleg te hebben met (vertegenwoordigers van) het personeel. Ook dient hij voorlichting te geven over eventuele risico's.

In het algemeen geldt dat goed afgeschermd apparatuur al veel risico wegneemt. Sealapparatuur en lasers moeten afgeschermd of omkast zijn.

Bij onderhoud moeten zenders, radarinstallaties en microgolfschotels uit staan. Verder is het raadzaam werknemers niet te lang achter elkaar met apparaten die straling uitzenden te laten werken. Bepaalde kleding en brillen kunnen opwarming en beschadiging van organen tegengaan. Er kan van worden uitgegaan dat een apparaat dat niet tot doel heeft velden uit te stralen, veilig is. Een voorwaarde is dan wel dat het pparaat wordt gebruikt zoals in de gebruikersrichtlijn staat aangegeven.

Tijdens de werkzaamheden op het dak moet men buiten het straalbereik van de GSM-antennes blijven. Bij enkelvoudige GSM-antennes dient men horizontaal een afstand van minstens drie meter aan te houden en verticaal een afstand van minstens 0,5 meter.

Hand-armtrillingen

Hand-armtrillingen ontstaan bij het bedienen van stotend handgereedschap, zoals sloophamers en trilstampers. Ook als ander trillend handgereedschap (bijvoorbeeld boor-, schuur-, slijp- en polijstgereedschap) wordt gebruikt, ontstaan hand-armtrillingen. Deze trillingen komen binnen via de handen en worden doorgegeven aan polsen, armen en schouders. Naarmate men langduriger en aan meer trillingen worden blootgesteld, neemt de kans op gezondheidsschade toe.

De kans op klachten wordt vergroot door:

- Hoge trillingsniveaus
- Lange werktijden
- Koude en vochtige omgevng
- Lawaai
- Hard moeten knippen in trillend handgereedschap
- Roken

Blootstelling aan hand-armtrillingen kan leiden tot witte en/of dode vingers en tot gewrichtsklachten in handen en armen. Al deze klachten samen worden het hand-armvibratiesyndroom genoemd. De klachten en symptomen hoeven overigens niet tegelijk voor te komen.

Witte vingers zijn te herkennen aan het aanvalsgewijs wit worden van de vingerkootjes. Door een verminderde bloedtoevoer naar de vingers wordt de huid bleek en gaan de vingers pijn doen. 'Dode' vingers beginnen meestal met tintelingen en een 'doof' gevoel in de vingers. Dit kan in ernstigere gevallen overgaan in gevoelloosheid en verlies van handvaardigheid. Hierdoor is het



moeilijker om gereedschap vast te houden. Zwaarder slag- en stootgereedschap kan zorgen voor vervroegde slijtage van het pols-, elleboog- en schoudergewricht. Daarnaast zijn er gezondheidsklachten als vermoeidheid, prikkelbaarheid en slaapstoornissen.

Welk beroep heeft te maken met hand-armtrillingen?

Blootstelling aan hand-armtrillingen komt vooral voor bij de:

Dakdekker bitumen

Wat zegt de wet- en regelgeving?

Wettelijke verplichtingen

Arbobesluit

Arbobesluit: Artikel 6.11a Definities, grenswaarden en actiewaarden

Hierin worden onder andere grenzen aangegeven voor de mate waarin werknemers mogen worden blootgesteld aan trillingen via zogenoemde grenswaarden en actiewaarden. Voor hand-armtrillingen gelden de volgende grenzen:

Een actiewaarde ($2,5 \text{ m/s}^2$ over een achturige werkdag): bij overschrijding van de actiewaarde mag de werknemer wel doorwerken, maar moet de werkgever maatregelen nemen om de trillingen te verminderen.

Een grenswaarde (5 m/s^2 over een achturige werkdag): dit is de absolute bovengrens. Deze grens mag nooit worden overschreden.

Arbobesluit: Artikel 6.11b Nadere voorschriften inventarisatie en evaluatie, beoordelen en meten

Arbobesluit: Artikel 6.11c Voorkomen of beperken van schadelijke trillingen

Arbobesluit: Artikel 6.11d Voorlichting en onderricht

Arbobesluit: Artikel 6.11e Arbeidsgezondheidskundig onderzoek inzake trillingen

Meer informatie

Algemene informatie over hand-armtrillingen (PDF)

Arbouw-advies Hand-armtrillingen

Trillingen: hand-armtrillingen – werknemersfolder

Lichaamstrillingen

Bij lichaamstrillingen is het hele lichaam in trilling, de trillingen en schokken komen binnen via voeten of zitvlak. Blootstelling aan trillingen en schokken vindt vooral plaats op voertuigen, bijvoorbeeld grondverzetmachines, vorkheftrucks en kranen. Trillingen kunnen schadelijk zijn voor wie eraan wordt blootgesteld. Naarmate werknemers langere tijd en aan intensievere trillingen en schokken worden blootgesteld, neemt de kans op gezondheidsschade toe.

De kans op klachten wordt vergroot door:

Te snel rijden over een slechte ondergrond.

Een bestuurdersstoel in slechte staat of verkeerd ingesteld.

Een slechte zithouding tijdens het rijden.

Een slecht zicht, waardoor de bestuurder moet draaien en strekken.

Andere rugbelastende activiteiten, zoals het tillen of dragen van zware lasten.

Een slechte lichamelijke conditie.

Door blootstelling aan lichaamstrillingen en -schokken:

Kan men lage rugklachten en rugaandoeningen (zoals een hernia) krijgen.

Kan vermoeidheid ontstaan.

Kan men maagklachten krijgen.

Kan het prestatievermogen verminderen.

Kan het gebeuren dat werknemers op het moment van blootstelling minder zien en dat hun coördinatie slechter is.

Door de klachten kunnen werknemers vaak minder goed functioneren. Soms kunnen ze geen werk

meer uitvoeren waarbij blootstelling aan trillingen en schokken plaatsvindt of waarbij hun rug in meer of mindere mate wordt belast. Uit onderzoek blijkt dat bij werknemers die worden blootgesteld aan lichaamstrillingen en schokken 1,5 keer vaker arbeidsongeschiktheid door rugklachten (hernia's en vervroegde slijtage van de wervelkolom) voorkomt dan bij personen die niet zijn blootgesteld.

Welk beroep heeft te maken met lichaamstrillingen?

Chauffeur

Wat zegt de wet- en regelgeving?

Wettelijke verplichtingen

Arbobesluit: Artikel 6.11a Definities, grenswaarden en actiewaarden

Hierin worden onder andere grenzen aangegeven voor de mate waarin werknemers mogen worden blootgesteld aan trillingen. Voor lichaamstrillingen gelden de volgende grenzen:

Een actiewaarde ($0,5 \text{ m/s}^2$ over een achturige werkdag): bij overschrijding van de actiewaarde mag een werknemer wel doorwerken, maar moet de werkgever maatregelen nemen om de trillingen te verminderen.

Een grenswaarde ($1,15 \text{ m/s}^2$ over een achturige werkdag): dit is de absolute bovengrens. Deze grens mag nooit worden overschreven.

Arbobesluit: Artikel 6.11b Nadere voorschriften inventarisatie en evaluatie, beoordelen en meten

Een risicobeoordeling maken om te zien of hun werknemers niet worden blootgesteld aan meer trillingen dan volgens de Europese richtlijn is toegestaan. Als dat wel het geval is, moeten zij maatregelen nemen om de trillingen te beperken.

Arbobesluit: Artikel 6.11c Voorkomen of beperken van schadelijke trillingen

Om de blootstelling aan lichaamstrillingen te voorkomen of verminderen, zijn werkgevers wettelijk verplicht maatregelen te treffen. Hiervoor moeten zij de volgende volgorde aanhouden:

Allereerst moeten zij proberen te voorkomen dat er sprake is van trillingen en schokken, bijvoorbeeld door:

Bij aanschaf of lease te kiezen voor een voertuig of machine die het minste trilt.

De machine of het voertuig af te stemmen op de taak van de ondergrond, bijvoorbeeld door ervoor te zorgen dat het terrein of wegdek zo egaal mogelijk is.

Ervoor te zorgen dat de rijsnelheid wordt verlaagd.

Te zorgen voor ander transport, bijvoorbeeld via een transportband.

Als trillingen en schokken niet te voorkomen zijn, dan moeten bijvoorbeeld de volgende maatregelen worden genomen:

De afstand tussen de machine/het voertuig en de werknemer vergroten, bijvoorbeeld via een afstandsbediening.

Damping en verende elementen aanbrengen in machines/voertuigen, zoals een goed geveerde chauffeursstoel en cabine en het onderhouden daarvan.

Als bovenstaande maatregelen niet mogelijk of niet voldoende zijn, dan moeten maatregelen worden genomen die gericht zijn op de werknemers die aan de trillingen en schokken worden blootgesteld.

Bijvoorbeeld door:

Pauzes in te lassen en taken af te wisselen.

Werknemers regelmatig te laten veranderen van houding. Dat heeft een gunstige invloed op de rugspieren en tussenwervelschijven.

Voorlichting te geven over lichaamstrillingen.

Werknemers te stimuleren gebruik te maken van hun recht op een PAGO.

Arbobesluit: Artikel 6.11d Voorlichting en onderricht

Hun werknemers informeren over de wettelijke actie- en grenswaarde.

Hun werknemers vertellen hoe het met de huidige werksituatie is gesteld, welke gezondheidsschade bepaalde arbeidsmiddelen kunnen veroorzaken en welke maatregelen zijn getroffen om de trillingsniveaus te verlagen.

Hun werknemers veilige werkmethoden aanleren om de risico's van blootstelling aan trillingen tot een minimum te beperken.



Arbobesluit: Artikel 6.11e Arbeidsgezondheidskundig onderzoek inzake trillingen

Meer informatie

Arbouw-advies Lichaamstrillingen
Trillingen: lichaamstrillingen – werknemersfolder
Algemene informatie over lichaamstrillingen (PDF)

Werkdruk

Het woord werkdruk wordt in de bouw vaak gebruikt in de betekenis van het onder tijdsdruk een hoge productie moeten halen. Een andere manier waarop het woord werkdruk wordt gebruikt, is synoniem aan werkstress of psychisch zwaarbelast zijn door geestelijk inspannend werk.

Als iemand klaagt over een hoge werkdruk, zegt dit vooral iets over hoe iemand zijn of haar situatie ervaart of beleeft. Namelijk, het werk vreet energie en het is belastend. Een (te) hoge werkdruk kan leiden tot spanningen en stress. Dit kan weer leiden tot gedragsmatige, psychologische en/of lichamelijke klachten en daardoor tot verzuim.

Bij veel beroepen in de bouw is de ervaren werkdruk hoog. Ruim 2/3 van het UTA personeel en 40% van al het bouwplaatspersoneel klaagt over te hoge werkdruk. Bouwtijden worden steeds korter, planningen krappert en er worden hogere kwaliteitseisen gesteld aan arbeid en product. Bekend is dat vooral uitvoerders de werkdruk als hoog ervaren. Bij die groep zijn klachten over spanning als gevolg van werkdruk één van de belangrijkste oorzaken van ziekte en verzuim.

Welke beroepen hebben geregeld te maken met werkdruk?

Directeur
Stafpersoneel/leidinggevenden/bouwtechnici
Uitvoerder bitumineuze- en kunststof daken

Wat zegt de wet- en regelgeving?

Wettelijke verplichtingen

Arbobesluit: Artikel 2.15 Maatregelen ter voorkoming of beperking van psychosociale arbeidsbelasting

Werkdruk valt onder het begrip 'psychosociale belasting' in de Arbowet (artikel 3, tweede lid). Er is een negatieve kant (de werknemer mag niet overspannen raken van het werk) en een positieve kant (de werknemer moet van en door het werk kunnen leren). De werkgever is verantwoordelijk voor beide aspecten. De werkgever moet ervoor zorgen dat psychosociale belasting, zoals werkdruk, geen gevaar oplevert voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers.

Dit kan door:

de inrichting van de werkplek; bijvoorbeeld door het gebruik van ergonomische hulpmiddelen zodat u niet (te lang) in eenzelfde gespannen houding werkt.

de organisatie van de werkzaamheden; bijvoorbeeld door afwisselende werkzaamheden en voldoende pauzes. Een duidelijke taak en functie omschrijving kan daar ook aan bijdragen.

Ook het vastleggen van verantwoordelijkheden en bevoegdheden draagt bij aan vermindering van de werkdruk.

In het arbobeleid dient de werkgever expliciet aandacht te besteden aan werkdruk (psychosociale arbeidsbelasting). In de RI&E inventariseert en beoordeelt u de risico's van psychosociale belasting. De maatregelen om werkdruk te voorkomen of te beperken worden opgenomen in het Plan van Aanpak van de RI&E. Houd goed bij welke maatregelen u tegen werkdruk heeft genomen en beoordeel regelmatig of de maatregel effectief is en blijft. De werkgever is verplicht om een preventief beleid te ontwikkelen om werkdruk tegen te gaan en moet werknemers met werkdruk of werkstress begeleiden.

De werkgever moet ook voorlichting geven over de risico's van (te) hoge werkdruk en over manieren om daarmee om te gaan. Bij het voorkomen van werkdruk op de bouwplaats zijn een goede voorbereiding en planning, het voorkomen van storingen en duidelijke taken en opdrachten erg belangrijk.

Arbeidstijdenwet

Een andere belangrijke wet is de Arbeidstijdenwet. In deze wet staat beschreven hoelang (hoeveel uur, hoeveel dagen) er achter elkaar mag worden gewerkt en hoelang er in de verschillende situaties gepauzeerd moet worden.



Meer informatie

Aanpak werkdruk in de bouwnijverheid
Algemene informatie over het risico werkdruk (PDF)

Risico-Inventarisatie & -Evaluatie

Algemene bedrijfsverkennde informatie

Naam bedrijf:

Vestigingsadres:

Postcode/plaats:

Postadres:

Postcode/plaats:

Telefoon:

Telefax:

E-mailadres:

Heeft het bedrijf

Ja

Nee

een werkplaats:

☐☐

een opslag/werf:

☐☐

een materieeldienst:

☐☐

een kantoor:

☐☐

Zijn er nevenvestigingen van de onderneming

☐☐

Zo ja, waar

Naam bedrijf:

Vestigingsadres:

Postcode/plaats:

Telefoon:

Welke werkzaamheden worden daar uitgevoerd?

Informatie bedrijf

Aard van het bedrijf

Bitumineuze dakdekking

- ☐ ja
- ☐ nee

Niet bitumineuze dakdekking (pannen, leien)

- ☐ ja
- ☐ nee



Kunststof dakbedekking

- ☐ ja
- ☐ nee

Combinatie van bitumineuze en niet bitumineuze dakdekking

- ☐ ja
- ☐ nee

Overige werkzaamheden

Waar ligt het zwaartepunt van de werkzaamheden

- ☐ Nieuwbouw
- ☐ Renovatie
- ☐ Onderhoud/reparatie

Welke CAO is binnen het bedrijf van toepassing

- ☐ CAO voor bitumineuze en kunststof dakbedekkingbedrijven
- ☐ CAO voor het bouwbedrijf en/of UTA
- ☐ CAO voor Installatiebedrijven
- ☐ anders, nl.

Bent U aangesloten bij een brancheorganisatie

- ☐ VEBIDAK
- ☐ Hellend dak
- ☐ UNETO-VNI
- ☐ anders, nl.

Heeft U een organisatieschema (organogram) van uw bedrijf

- ☐ Ja
- ☐ Nee

Verdeling van functies (aantal werknemers per datum opstellen RI&E)

Functie	aantallen
Directielid	
Administratieve kracht	
Werkvoorbereider/calculator	
Bedrijfsleider	
Uitvoerder	
Voorman dakdekker	
Dakdekker	
Leerling	

Personeelskenmerken

Leeftijd	man		vrouw	
15-20 jaar		pers		pers
21-25 jaar		pers		pers
26-30 jaar		pers		pers
31-35 jaar		pers		pers
36-40 jaar		pers		pers
41-45 jaar		pers		pers
46-50 jaar		pers		pers
51-55 jaar		pers		pers
56-60 jaar		pers		pers
61-65 jaar		pers		pers

**Gemiddeld aantal dienstjaren van de medewerkers:**

Korter dan 1 jaar	pers	
1-5 jaar		pers
6-10 jaar		pers
langer dan 10 jaar		pers

Verloop medewerkers

jaar	Aantal in dienst per 1 januari	uit dienst in de loop van aantal	in dienst in de loop van aantal	Aantal in dienst per 31 december
2001				
2002				
2003				
2004				
2005				

Ziekteverzuim

jaar	Ziekteverzuim %	Meldingsfrequentie	Aantal ziekmeldingen	Aantal arbeid gerelateerd
2003				
2004				
2005				

Indien U in het bezit bent van de volgende bescheiden neem deze dan op in de RI&E-map.

- Organisatieschema (organogram)
- Intentieverklaring/Arbobeleidsplan m.b.t. Arbozorg en ziekteverzuim
- Arbojaarplan/meerjarenplan
- Scholingsplan personeel
- Plan van aanpak ziekteverzuimpreventie
- Verslag overleg werknemers(vertegenwoordiging)
- Verslag Arbo c.q. V.g.w.-commissie
- Ziekteverzuim begeleidingsplan
- Procedure persoonlijke beschermingsmiddelen
- Ongevalprocedure
- Bedrijfsnoodplan
- Calamiteitenplan

Datum uitvoering RI&E:**RI&E uitgevoerd door:**

Naam:

Functie:

Namen van:

V&G coördinator:

Preventiemedewerker:

Gemaakte afspraken met Arbodienst:

Naam Arbodienst:

Naam arbo-adviseur:

Bedrijfsbezoek op:

Project/locatiebezoek op:



Anders:

Vragenlijst Risico-Inventarisatie & -Evaluatie

- 1 Arbozorg en verzuimbeleid
- 2 Algemene voorzieningen
- 3 Fysische factoren
- 4 Gevaarlijke stoffen
- 5 Fysieke belasting
- 6 Werkplekinrichting
- 7 Arbeidsmiddelen
- 8 Persoonlijke beschermingsmiddelen
- 9 Visuele informatie
- 10 Welzijn en werkdruk
- 11 Werk- en rusttijden
- 12 Arbobesluit Bouwproces en V&G-plannen

1 Arbozorg en verzuimbeleid

Arbobeleidsvoering

Nummer	Vraag	Ja	Neen	N.v.t.
1.1.1.	Heeft het bedrijf deze doelstelling vastgelegd in een arbobeleidsplan, inclusief intentieverklaring?			
1.1.2	Is er een integratie van het arbobeleid in het algemeen ondernemingsbeleid?			
1.1.3.	Is het arbobeleid besproken met de werknemers (vertegenwoordiging)?			
1.1.4.	Zijn er bepaalde beroepen of groepen werknemers in het bedrijf die speciale aandacht krijgen in het kader van arbeidsomstandigheden? – Gehandicapten – Jonge werknemers/jeugdigen – Oudere werknemers – Zwangere vrouwen – Onervaren werknemers (nieuwkomers etc.) – Werknemers die de op de werkplek gangbare gesproken of geschreven taal niet beheersen			
1.1.5.	Wordt bij de inkoop en/of huur van materialen en materieel rekening gehouden met arbo-aspecten?			
1.1.6.	Wordt bij verbouw of nieuwbouw rekening gehouden met arbo-aspecten?			
1.1.7.	Heeft het bedrijf, op basis van een al eerder uitgevoerde RI&E, een Plan van Aanpak met betrekking tot arbeidsomstandigheden opgesteld?			
1.1.8.	Zo ja, wordt dit plan jaarlijks schriftelijk geëvalueerd?			
1.1.9.	Wordt deze schriftelijke evaluatie besproken met de werknemers (vertegenwoordiging)?			

Opmerkingen:

.....
.....
.....

1.2 Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden

Nummer	Vraag	Ja	Nee	N.v.t.
1.2.1	Zijn de taken van directie, leidinggevenden en werknemers met betrekking tot arbozorg schriftelijk vastgelegd?			
1.2.2	Zijn voor een goede uitvoering van het arbobeleid middelen verstrekt? – Tijd – Geld – Hulpmiddelen			
1.2.3	Is er een preventiemedewerker in het bedrijf aangesteld?			
1.2.4	Heeft deze functionaris voldoende kennis van de risico's in het bedrijf?			
1.2.5	Heeft de functionaris enige opleidingen gevolgd zoals • Basis opleiding veiligheid (VCA) • De VOL opleiding (VCA) • MVK of HVK opleiding			

Opmerkingen:



.....
.....
.....

1.3 Samenwerking en overleg

Nummer	Vraag	Ja	Nee	N.v.t.
1.3.1	Vindt er gestructureerd overleg plaats in uw bedrijf tussen directie en werknemers over arbeidsomstandigheden?			
1.3.2	De frequentie van dit overleg is: maandelijks 3 maandelijks 2 x per jaar anders nl.:			
1.3.3	Dit overleg is met: Ondernemingsraad Vaste commissie ondernemingsraad Personeelsvertegenwoordiging Belanghebbende medewerkers			
1.3.4	Is er sprake van gestructureerd werkoverleg: Uitvoerdersvergadering Voorliedenoverleg Bespreking werken met ploeg(en) ARBO/V&G overleg Anders, nl.:			
1.3.5	Wordt van het werkoverleg verslag gemaakt met daarin opgenomen de: – Actiepunten – Verantwoordelijke(n) voor uitvoering hiervan			
1.3.6	Is er gestructureerd overleg met de (deskundigen van) arbodienst over: – Ziekteverzuim en verzuimbeleid – Arbozorg			

Opmerkingen:

.....
.....
.....

1.4 Verzuimbeleid

Nummer	Vraag	Ja	Nee	N.v.t.
1.4.1	Heeft het bedrijf een schriftelijk ziekteverzuimbeleidsplan opgesteld?			
1.4.2	Zijn in dit plan opgenomen: Rechten en plichten van de verzuimende werknemer Eventuele sancties Controle voorschriften Door wie de deskundige ondersteuning (Arbodienst) wordt verleend Ziekmeldings- en registratieprocedure			
1.4.3	Heeft uw bedrijf een contract afgesloten voor de verzuimbegeleiding van de werknemers met een gecertificeerde arbodienst? Naam Arbo-dienst:			
1.4.4	Zijn alle werknemers op de hoogte van het ziekteverzuimbeleidsplan?			
1.4.4	Is er binnen het bedrijf een procedure/structuur voor de begeleiding van een zieke werknemer?			
1.4.5	Heeft het bedrijf een ziekteverzuimregistratie? – Binnen het bedrijf – Via een administratiekantoor – Via de arbodienst – Anders, nl.:			
1.4.6	Beschikt het bedrijf over de afgelopen 5 jaar over onderstaande ziekteverzuimgegevens: – Verzuimpercentage – Gemiddeld aantal ziekmeldingen per jaar – Gemiddelde verzuimduur in dagen			
1.4.7	Zijn de WAO-cijfers over de afgelopen 5 jaar beschikbaar?			

Opmerkingen:

.....
.....
.....



1.5 Deskundige ondersteuning/Inzet van deskundigen

Nummer	Vraag	Ja	Nee	N.v.t.
1.5.1	Heeft het bedrijf een contract met een of meerdere gecertificeerde arbodienst(en) voor de wettelijk verplichte ondersteuning?			
1.5.2	Omvat de in het/de contract(en) vastgelegde ondersteuning: – Ondersteuning bij de verzuimbegeleiding – Uitvoeren van het PAGO – Uitvoeren van het Arbospreekuur – Toetsing RI&E en advies over PvA – Uitvoeren van aanstellingskeuringen			
1.5.3	Geschiedt de melding en registratie van beroepsziekten door de arbodienst?			
1.5.4	Heeft het bedrijf voor aanvullende bedrijfsgerichte Arbo-dienstverlening /ondersteuning een contract afgesloten met een gecertificeerde arbodienst?			
1.5.5	Is de hiervoor genoemde deskundige ondersteuning besproken met de werknemers(vertegenwoordiging)?			
1.5.6	Heeft het bedrijf voor deelgebieden op arboterrein afspraken met andere dienstverleners, zoals: – Aboma + Keboma – Andere, nl.:			

Opmerkingen:

.....
.....
.....

1.6 Voorlichting, onderricht en scholing

Nummer	Vraag	Ja	Nee	N.v.t.
1.6.1	Is er een voorlichtingsplan opgesteld?			
1.6.2	Omvat dit voorlichtingsplan onderstaande arbo-aspecten: – Werken op hoogte – Collectieve beschermingsmiddelen – Werken met toxische stoffen – Blootstelling aan gehoorbeschadigende geluidniveaus – Fysieke belasting – Bedrijfshulpverlening – PBM – Anders, nl:			
1.6.3	Wordt specifieke voorlichting gegeven aan risicogroepen? – Gehandicapten – Jeugdigen (jonger dan 18 jaar) – Oudere werknemers – Zwangere vrouwen – Onervaren werknemers (nieuwkomers, leerlingen) – Werknemers die de op de werkplek gangbare gesproken of geschreven taal niet beheersen			
1.6.4	Zijn jeugdigen/leerlingen werkzaam binnen het bedrijf?			
1.6.5	Werken jeugdigen/leerlingen onder toezicht van door TECTUM opgeleide leermeesters?			
1.6.6	Is er een schriftelijk scholingsplan op bedrijfs- of individueel niveau?			
1.6.7	Zijn 'arbo-opleidingen' opgenomen in dit scholingsplan?			

Opmerkingen:

.....
.....
.....

1.7 Toezicht door leidinggevenden

Nummer	Vraag	Ja	Nee	N.v.t.
1.7.1	Is het toezicht op veilig en gezond werken binnen het bedrijf geregeld?			
1.7.2	Is dit vastgelegd in taak en/of functieomschrijvingen?			



Nummer	Vraag	Ja	Nee	N.v.t.
1.7.2	Is vastgelegd welke persoon op de werkplek toeziet op de arbeidsomstandigheden zoals: – Hanteren juiste werkprocedures – Aanbrengen en in standhouden van veiligheidsvoorzieningen – Aanwezigheid BHV – Juist gebruik van PBM			
1.7.3	Heeft deze persoon ook de bevoegdheid om corrigerend op te treden?			
1.7.4	Is dit vastgelegd in een bedrijfsreglement?			
1.7.5	Is dit besproken met de preventiemedewerker en/of de werknemers(vertegenwoordiging)?			
1.7.6	Worden er regelmatig werkplekinspecties uitgevoerd?			
1.7.7	Worden de resultaten van deze inspecties besproken met de betrokken werknemers?			
1.7.8	Worden de resultaten van de werkplekinspecties gebruikt voor bijstelling van het te voeren arbobeleid?			

Opmerkingen:

.....
.....
.....

1.8 Gedrag van werknemers

Nummer	Vraag	Ja	Nee	N.v.t.
1.8.1	Zijn er schriftelijke arbovoorschriften en- procedures opgesteld?			
1.8.2	Zijn deze voorschriften en procedures opgesteld in afstemming met de werknemers(vertegenwoordiging)?			
1.8.3	Is er ook een sanctiebeleid (anders dan in de CAO vastgelegd) bij het niet naleven van deze voorschriften en procedures?			
1.8.4	Is dit besproken met de werknemers(vertegenwoordiging)?			
1.8.5	Zijn medewerkers op de hoogte van risico's/beperkingen bij gebruik van medicijnen, alcohol en/of drugs voor het uitoefenen van hun functie?			
1.8.6	Is dit aandachtspunt opgenomen in de arbovoorschriften en procedures?			
1.8.7	Is er een procedure voor het indienen en behandelen van arboklachten van (individuele) werknemers?			

Opmerkingen:

.....
.....
.....

2 Algemene voorzieningen

2.1 Algemene inrichting gebouwen (Kantoor/werkplaats)

Nummer	Vraag	Ja	Nee	N.v.t.
2.1.1	Wordt regelmatig nagegaan of de voorzieningen voldoen aan alle te stellen eisen?			
2.1.2	Is in het schoonhouden van de voorzieningen voorzien?			
2.1.3	Zijn de ontspanningsruimten/kantines afgestemd op het aantal medewerkers ter plaatse?			
2.1.4	Zijn de 'niet rokers' voldoende beschermd tegen tabaksrook? Zijn de toiletvoorzieningen in orde? – Aantal – Kwaliteit			
2.1.6	Zijn, daar waar nodig, voldoende was- en doucheruimten? Voldoen deze aan: – Koud en warm stromend water – Gescheiden naar sekse?			
2.1.7	Beschikt elke werknemer over een plek om zijn kleding op te hangen?			
2.1.8	Zijn, daar waar werkkleding gedragen moet worden, alle voorzieningen aanwezig?			
2.1.9	Kan, waar werkkleding moet worden gedragen, de kleding afgesloten worden bewaard?			
2.1.10	Kan de werkkleding worden gedroogd?			

Opmerkingen:



.....
.....
.....

2.2 Bedrijfshulpverlening

Nummer	Vraag	Ja	Nee	N.v.t.
2.2.1	Is de bedrijfshulpverlening georganiseerd? – Kantoor en werkplaats – Op werklocaties/projecten			
2.2.2	Zijn er voldoende personen opgeleid als BHV-er? < 50 werknemers: tenminste 1 BHV-er 50–250 werknemers: tenminste 1 op 50 BHV-ers > 250 werknemers: tenminste 5 BHV-ers			
2.2.3	Is er een bedrijfshulpverleningsplan c.q. calamiteitenplan voor kantoor/werkplaats?			
2.2.4	Is er een duidelijke taakverdeling in geval van een noodsituatie?			
2.2.5	Beschikken ze over de vereiste voorzieningen en uitrusting?			
2.2.6	Wordt de geoefendheid van BHV-ers op peil gehouden door: – Herhalingscursus BHV – Interne oefeningen Anders, nl:			
2.2.7	Zijn in de onderhoudsauto's, keten en bedrijfsruimten tenminste EHBO-trommels B en op kantoor een trommel type A aanwezig?			
2.2.8	Worden deze trommels regelmatig gecontroleerd op inhoud?			
2.2.9	Zijn er brandveiligheidsvoorschriften voor de bedrijfsruimten?			
2.2.10	Zijn de nooduitgangen in de bedrijfsruimten aangegeven?			
2.2.11	Zijn er voldoende brandblusmiddelen in de bedrijfsruimten aanwezig?			
2.2.12	Worden deze brandblusmiddelen regelmatig nagekeken?			
2.2.13	Zijn de werknemers geïnstrueerd in het gebruik van deze brandblusmiddelen?			

Opmerkingen:

.....
.....
.....

2.3 Ongevallenregistratie

Nummer	Vraag	Ja	Nee	N.v.t.
2.3.1	Is de registratie (register) in het bedrijf aanwezig?			
2.3.2	Omvat de registratie: 1. ongevallen die hebben geleid tot arbeidsverzuim 2. ongevallen met ernstig lichamelijk of geestelijk letsel. 3. dodelijke ongevallen.			
2.3.3	Maakt het ongevallenregister deel uit van de RI&E? Worden de (bijna)ongevallen geëvalueerd?			
2.3.4	Is het ongevallenregister ter inzage voor elke werknemer?			
2.3.5	Worden ernstige arbeidsongevallen direct gemeld aan: – Bedrijfshulpverlener – Ondernemingsraad – Personeelsvertegenwoordiging – Belanghebbende medewerkers?			
2.3.6	Worden bij de Arbeidsinspectie gemeld: – Dodelijke ongevallen – Ongevallen met ernstig lichamelijk of geestelijk letsel (behandeling of observatie in een ziekenhuis binnen 24 uur of blijvend letsel)?			

Opmerkingen:

.....
.....
.....



3 Fysische factoren

3.1 Schadelijk en hinderlijk geluid

Nummer	Vraag	Ja	Nee	N.v.t.
3.1.1	Heeft het bedrijf een lawaai-inventarisatie? Voor de werkplaats/magazijn en voor de werkzaamheden op locatie? Zo ja, – Op basis van bedrijfstak- c.q. branchegegevens van Arbeid – Op basis van eigen metingen			
3.1.2	Is er een gehoorbeschermingsprogramma? Zo ja, bestaat dit uit: – Audiometrie van risicogroepen volgens de in het Al-blad 4 'Lawaai op de Arbeidsplaats' aangegeven periodiciteit – Voorlichting en instructie over de risico's van lawaai en het gebruik van PBM – Aanschaf van geluidarme apparatuur en hulpmiddelen – Aanschaf en gebruik van gehoorbescherming – Markeren van lawaainiveaus in werkruimte en op werkplekken?			
3.1.3	Zijn de risicogroepen/-beroepen bekend?			
3.1.4	Krijgen deze risicogroepen/-beroepen voorlichting over preventie van gehoor-schade?			

Opmerkingen:

.....
.....
.....

3.2 Trillingen

Nummer	Vraag	Ja	Nee	N.v.t.
3.2.1	Zijn er in uw bedrijf werknemers die worden blootgesteld aan hand-/armtrillingen? Zo ja, als gevolg van werken met: – Elektrisch en pneumatisch handgereedschap – Hak- en breekhamers			
3.2.2	Zijn er in uw bedrijf werknemers die worden blootgesteld aan lichaamstrillingen? Zo ja, als gevolg van werken met: – Sloopmachine – Schraapmachine			
3.2.3	Is er een inventarisatie van de trillingsbelasting van machines en materieel en gereedschappen? Zo ja, op basis van: – Informatie van Arbeid – Eigen metingen			

Opmerkingen:

.....
.....
.....

3.3 Verlichting (kantoor en werkplaats)

Nummer	Vraag	Ja	Nee	N.v.t.
3.3.1	Zijn de arbeidsplaatsen en de directe toegangen daartoe voldoende en doelmatig verlicht?			
3.3.2	Wordt voldaan aan de wettelijke eisen met betrekking tot daglichttoetreding en uitzicht?			

Opmerkingen:

.....
.....
.....



3.4 Klimaat

Nummer	Vraag	Ja	Nee	N.v.t.
3.4.1	Zijn er werknemers die worden blootgesteld aan belastende weersinvloeden?			
3.4.2	Welke maatregelen worden genomen ter bescherming tegen weersinvloeden? – Creëren van schuilmogelijkheden bij regen en dergelijke – Verstrekken van koud en guur weer kleding – Verstrekken van regenkleding – Verstrekken van zonwerende kleding – Anders, nl.:			

Opmerkingen:

.....

.....

.....

3.5 Straling

Nummer	Vraag	Ja	Nee	N.v.t.
3.5.1	Zijn er in uw bedrijf werknemers die met ioniserende straling werken?			
3.5.2	Zijn er in uw bedrijf werknemers die met niet-ioniserende straling werken dan wel hieraan blootgesteld kunnen worden? – Ultra Violet (UV) – Ultra Korte Golf (UKG) – Elektro Magnetische Velden (EMV) <i>(Denk aan GSM en andere antennes op daken!)</i>			
3.5.3	Zo ja, zijn dan zodanige organisatorische maatregelen getroffen dat schade wordt voorkomen?			
3.5.4	Is toepassing van persoonlijke beschermingsmiddelen daarnaast nog vereist?			

Opmerkingen:

.....

.....

.....

4 Gevaarlijke stoffen

Nummer	Vraag	Ja	Nee	N.v.t.
4.1	Is er in uw bedrijf een inventarisatie gemaakt van alle gevaarlijke stoffen en materialen waarmee wordt gewerkt?			
4.1.1	(alle stoffen die vallen onder de wet Milieugevaarlijke stoffen)			
4.1.2	Wordt er voor elk project een inventarisatie gemaakt van alle gevaarlijke stoffen en materialen waarmee wordt gewerkt?			
4.1.2.1	Zo ja, wordt hierbij gebruik gemaakt van Veiligheids Informatiebladen en/of PISA?			
4.1.3	Zijn de Veiligheidsinformatiebladen en/of PISA-bladen bekend bij en beschikbaar voor de medewerkers?			
4.1.3	Is er een kwantitatieve inschatting gemaakt van de blootstelling aan hinderlijke of gevaarlijke stoffen, zoals: – Lijmen – Kleefstoffen – Oplosmiddelen (schoonmaakmiddelen) – Bitumenrook – Teerbevattend materiaal – Isolatiemateriaal – kunststof schuimen – Isolatiemateriaal glas- en/of steenwol – Kwartstof – Anders, nl.:			
4.1.3.1	Zo ja, op basis van – Arbeidsinformatie – Eigen metingen?			
4.1.4	Zo ja, wordt hiervan een register bijgehouden?			
4.1.5	Voor de opslag van gevaarlijke stoffen zijn de volgende voorzieningen getroffen: – Vloeistofdichte vloer – Losse kast: max. 150 l – Bouwkundige kast: max. 250 l – Inpandige kluis – Anders, nl.:			



Nummer	Vraag	Ja	Nee	N.v.t.
4.2	In het kader van de aanpak van gevaarlijke materialen en stoffen voert het bedrijf de volgende activiteiten uit: – Inkoop van minder gevaarlijke stoffen en materialen – Voorlichting en instructie over de risico's van het werken met gevaarlijke stoffen en het gebruik van PBM – Etikettering bij overpakken?			
4.3	Wordt er met kankerverwekkende stoffen en producten gewerkt?			
4.3.1	Worden er in uw bedrijf werknemers blootgesteld aan kankerverwekkende stoffen? Zo ja, betreft dit: – Asbest – Kwartsstof – Teer of teerhoudende producten – Overige kankerverwekkende stoffen, nl.:			
4.3.2	Wordt hiervan een aparte registratie bijgehouden?			
4.4	Zijn er werknemers die blootgesteld zijn aan reprotoxische stoffen (stoffen die invloed hebben op het nageslacht)?			
4.4.1	Wordt hiervan een aparte registratie bijgehouden?			
4.5	Bestaat er gevaar voor brand en explosie?			
4.6	Bestaat er gevaar voor bedwelmeling, verstikking of vergiftiging?			
4.7	Is er een aparte opslag voor gasflessen?			
4.7.1	Zo ja, – Is de opslag gescheiden voor volle en lege gasflessen? – Is de opslag in een gesloten gebouw? – Is de opslag in de buitenlucht of open gebouw?			
4.7.2	Hoeveel gas is gemiddeld aanwezig: – Minder dan 5 kg – Tussen de 5 en 50 kg – Tussen de 50 en 500 kg – Meer dan 500 kg			
4.9	Wordt afval gescheiden ingezameld?			
4.9.1	Zo ja, is hiervoor een contract afgesloten met een afvalstoffeninzamelaar?			

Opmerkingen:

.....
.....
.....

5 Fysieke belasting

Nummer	Vraag	Ja	Nee	N.v.t.
5.1	Komen er in het bedrijf functies voor die fysiek zwaar belastend zijn? (<i>denk hierbij aan</i>): – Werken in ongunstige lichaamshoudingen (gedraaid, gebukt) – Met de hand tillen, trekken of duwen van zware voorwerpen (> 25 kg) – Werkzaamheden waarbij telkens dezelfde arm- of handbewegingen worden uitgevoerd			
5.2	Welke van de volgende activiteiten worden door uw bedrijf uitgevoerd om de fysieke belasting te reduceren: – Inkopen van minder zware materialen – Logistiek (opslag materiaal/materieel) – Gebruik van til- en/ of hulpmiddelen – Aanschaf van materieel dat minder lichaamstrillingen veroorzaakt – Zorgdragen voor een goede begaanbaarheid op de bouwplaats – Taakrotatie – Opleiding (cursus Ergonomisch werken) – Overige, nl.			
5.3	Houdt het bedrijf rekening met risicogroepen bij het verminderen van de fysieke belasting? – Jeugdige werknemers – Oudere werknemers – Zwangere – Vrouwen – Werknemers die onlangs ziek zijn geweest			

Opmerkingen:

.....
.....
.....



5.1 Beeldschermwerk (kantoor/werkplaats)

Nummer	Vraag	Ja	Nee	N.v.t.
5.1.1	Zijn alle beeldschermfuncties geïnventariseerd waarbij meer dan 2 uur per dag beeldschermwerk wordt verricht? Zijn de beeldschermwerkplekken ingericht conform de voorschriften in de Arboregeling hfdst. 5 met betrekking tot: – Apparatuur en meubilair – Inrichting van de werkplek – Programmatuur			
5.1.3	Worden de werknemers die voor het eerst arbeid aan een beeldscherm gaan verrichten in de gelegenheid gesteld een onderzoek aan de ogen en het gezichtsvermogen te ondergaan			
5.1.4	Wordt indien nodig een zogenaamde 'beeldschermbril' door de werkgever vergoed?			
5.1.5	Is het beeldschermwerk zodanig georganiseerd dat telkens na twee achtereenvolgende uren de arbeid wordt afgewisseld door andersoortige arbeid of door rusttijd?			

Opmerkingen:

.....
.....
.....

6 Werkplekinrichting (kantoor/ werkplaats)

Nummer	Vraag	Ja	Nee	N.v.t.
6.1	Is de werkplek zo ingericht dat afwisselend kan worden gestaan en gezeten?			
6.2	Is er voldoende werkhoopte?			
6.3	Is er voldoende bewegingsruimte?			

Opmerkingen:

.....
.....
.....

7 Arbeidsmiddelen

Nummer	Vraag	Ja	Nee	N.v.t.
7.1	Wordt bij aankoop nagegaan aan welke eisen het arbeidsmiddel moet voldoen?			
7.2	Wordt bij aflevering gecontroleerd of het arbeidsmiddel aan alle eisen voldoet?			
7.2.1	Worden tekortkomingen consequent gemeld bij materieelbeheer(der)?			
7.3	Wordt het arbeidsmiddel periodiek geïnspecteerd c.q. gekeurd?			
7.3.1	Wordt deze keuring zichtbaar gemaakt op het betreffende arbeidsmiddel bijvoorbeeld door plaatsen van een sticker?			
7.3.2	Wordt van bovengenoemde inspecties/keuringen per arbeidsmiddel een dossier aangelegd?			
7.4	Worden arbeidsmiddelen klasse 0 t/m 2 in eigen beheer gekeurd?			
7.4.1	Heeft de betreffende medewerker hiervoor een opleiding gevolgd?			
7.5	Worden arbeidsmiddelen vanaf klasse 2 door externen gekeurd?			
7.6	Wordt tijdens het gebruik regelmatig nagegaan of de arbeidsomstandigheden ter plekke in overeenstemming zijn met de eisen in relatie tot het arbeidsmiddel?			

Opmerkingen:

.....
.....
.....



8 Persoonlijke beschermingsmiddelen

Nummer	Vraag	Ja	Nee	N.v.t.
8.1	Ontvangt iedere werknemer standaard PBM (zoals genoemd in de actuele CAO)?			
8.2	Verstrekt het bedrijf onderstaande PBM? – Veiligheidsschoenen/laarzen – Oordopjes/oorproppen – Otoplastieken – Gehoorkappen – Valbeveiliging (gordel/harnas) – Filtrerende gelaatsstukken (snuitjes) tegen stof – Filtrerende gelaatsstukken (snuitjes) tegen dampen – Halfgelaatsmasker met verwisselbare filters – (aangeblazen) volgelaatsmaskers – Veiligheidshelm – Veiligheidsbril – Beschermende kleding tegen klimaat – Beschermende kleding brandwerend – Beschermende kleding bij gevaarlijk werk (<i>bijvoorbeeld Zaagbroek/overall bij kettingzaagwerk</i>)			
8.3	Zijn de PBM voldoende afgestemd op de risico's?			
8.4	Houdt het bedrijf een register bij van verstrekte PBM?			
8.5	Is er instructie in het gebruik van PBM?			
8.6	Wordt de instructie en voorlichting met betrekking tot PBM vastgelegd?			
8.7	Is er toezicht op het gebruik van PBM?			
8.8	Is er een sanctiebeleid voor het niet gebruiken van PBM (conform CAO)?			
8.9	Is er een procedure voor de bewaking van de kwaliteit van de PBM?			
8.10	Is er een vervangingsprocedure?			
8.11	Krijgt ingeleend personeel dezelfde PBM als het eigen personeel?			

Opmerkingen:

.....

.....

.....

9 Visuele informatie

Nummer	Vraag	Ja	Nee	N.v.t.
9.1	Wordt gebruik gemaakt van camera's en videodisplays			
9.2	Is de rangschikking van instrumentenpanelen in een logische volgorde?			
9.2.1	Is de afleesbaarheid van instrumentenpanelen in orde?			
9.3	Zijn ge- en verbodsborden duidelijk? – Toegangsregeling – Verplichting tot gebruik PBM – Markering van gevaarlijke zones			

Opmerkingen:

.....

.....

.....

10 Welzijn en werkdruk

Nummer	Vraag	Ja	Nee	N.v.t.
10.1	Is de inwerkperiode en instructie voldoende om het werk te kunnen uitvoeren?			
10.2	Is er voldoende afwisseling in de werkzaamheden?			
10.3	Hebben de werknemers invloed op de eigen werkplanning?			
10.4	Hebben de werknemers invloed op de inrichting van de werkplek?			
10.5	Hebben de werknemers de mogelijkheid om wensen t.a.v. het werk kenbaar te maken?			
10.6	Wordt er regelmatig gewerkt onder grote tijdsdruk?			
10.7	Worden regelmatig functioneringsgesprekken gehouden? Frequentie: x per			



Nummer	Vraag	Ja	Nee	N.v.t.
10.8	Is er sprake van emotionele belastingsfactoren zoals: – Agressie – Geweld – Seksuele intimidatie – Discriminatie			

Opmerkingen:

.....
.....
.....

11 Werk- en rusttijden

Nummer	Vraag	Ja	Nee	N.v.t.
11.1	Zijn de gebruikelijke werktijden weergegeven in werkroosters?			
11.4	Vindt er regelmatig overwerk plaats? >9 uur per dag >45 uur per week			
11.5	Is de overwerkregeling schriftelijk vastgelegd?			
11.6	Is de overwerkregeling besproken met werknemers-(vertegenwoordiging)?			
11.7	Worden bij afwijkende werktijden de regels van de CAO gevolgd?			
11.8	Vindt registratie plaats van: – Afwijkende werktijden – Betrokken werknemers?			
11.9	Is de gemiddelde reistijd meer dan twee uur per dag?			

Opmerkingen:

.....
.....
.....

12 Arbobesluit Bouwproces en V&G- plannen

Nummer	Vraag	Ja	Nee	N.v.t.
12.1	Wordt bij de planning van de werkplekinrichting en de capaciteitsbepaling van de voorzieningen rekening gehouden met de te verwachten personele bezetting?			
12.2	Is er een adequate opslag op de werkplek/projecten voor: – Materiaal – Materieel – Gevaarlijke stoffen			
12.3	Stelt het bedrijf in de werkvoorbereidingsfase per project een Project RI&E (V&G-deelplan) op voor de eigen werkzaamheden?			
12.3.1	Worden in deze Project RI&E de maatregelen vermeld voor de project specifieke risico's?			
12.4	Worden afspraken met andere betrokken werkgevers (hoofd-, onder- en nevenaannemers, derden) contractueel vastgelegd?			
12.4.1	Zijn in deze contracten de volgende aspecten opgenomen: – De organisatie van de Bedrijfschulpverlening – Het toeleveren en naleven van een (deel-)V&G-plan – Coördinatie van arbeidsomstandigheden – Het borgen van de veiligheid voor derden – Het beveiligen en onderhouden van de veiligheid op de werkplek (<i>randbeveiligingen, daksparringen etc.</i>) – Houden van en deelnemen aan coördinatiebesprekingen en werkoverleg – De energievoorzieningen op het project naar de werkplekken ten behoeve van de arbeidsmiddelen – Het gebruik, de kwaliteit en het onderhoud van verticaal transport zoals bouwliften, verreikers en kranen – Het gebruik en onderhouden van de voorzieningen om de werkplek te bereiken, zoals ladders en steigers – Het gebruik en het schoonhouden van de schaft- en sanitaire voorzieningen?			
12.5	Treedt het bedrijf regelmatig op als V&G-coördinerende werkgever in de uitvoeringsfase? (Coördinatieverplichting bij 2 of meer werkgevers en/of ZZP-ers in de uitvoering)			

Nummer	Vraag	Ja	Nee	N.v.t.
12.5.1	Stelt het bedrijf als V&G coördinerend werkgever uitvoeringsfase een V&G-plan uitvoeringsfase op bij: – Bouwwerken van enige omvang – Risicovolle projecten – Alleen op verzoek van de opdrachtgever			
12.5.2	Wordt het V&G-plan ontwerpfase tijdig ter beschikking gesteld aan de coördinator uitvoeringsfase?			
12.6	Is er per project een coördinator uitvoeringsfase aanwezig? (Coördinatieverplichting bij 2 of meer werkgevers en/of ZZP-ers in de uitvoering)			
12.6.1	Beschikt deze over: – Voldoende kennis – Tijd – Gezag?			
12.7	Zijn in het V&G-plan uitvoeringsfase de volgende zaken opgenomen: – De risico's uit het V&G-plan ontwerpfase vertaald in concrete uitvoeringsmaatregelen – De gemeenschappelijke risico's op het project en de daaraan gekoppelde maatregelen (onder andere vloer- en dakrandbeveiligingen, hijswerkzaamheden, bouwplaatsinrichting) – Bedrijfshulpverlening – Veilige en gezonde werkmethoden – In te zetten materieel – Instructie en voorlichting – Overleg – Toezicht?			
12.7.1	Wordt het V&G-plan regelmatig getoetst en actueel gehouden bijvoorbeeld in bouw- en coördinatievergaderingen?			

Opmerkingen:

.....
.....
.....

Verplichte aanvullende inventarisaties

In de onderstaande matrix dient aangegeven te worden welke verplichte aanvullende inventarisaties, evaluaties en registraties in het kader van de RI&E zijn uitgevoerd. Tevens dient aangegeven te worden welke van de verplichte inventarisaties op het moment van de risico-inventarisatie niet van toepassing waren. Op het moment dat het betreffende onderdeel wel voorkomt, bent u verplicht uw RI&E aan te vullen en te actualiseren. Dit betekent ook veelal een aanpassing van uw PvA.

Aanvullende inventarisaties/evaluaties/registraties

inventarisatie	uitgevoerd		evaluatie	uitgevoerd		registratie	Niet van toepassing tijdens inventarisatie	
	ja	nee		ja	nee		datum	paraaf
jeugdigen			jeugdigen			jeugdigen		
zwangere			zwangere			zwangere		
gevaarlijke stoffen			gevaarlijke stoffen			gevaarlijke stoffen		
kankerverwekkend			kankerverwekkend			kankerverwekkend		
kwartsstof			kwartsstof			kwartsstof		
asbest			asbest			asbest		
(blad)lood			(blad)lood			(blad)lood		
fysieke belasting			fysieke belasting			fysieke belasting		
beeldschermen			beeldschermen			beeldschermen		
geluid			geluid			Geluid		
PBM			PBM			PBM		

Op de volgende pagina's zijn lijsten opgenomen die u voor de verplichte aanvullende inventarisaties en/of registraties kunt gebruiken. Vaak is de inhoud van deze lijsten gebaseerd op bedrijfstakinformatie zoals samengesteld door de Stichting Arbouw.

Naast bovengenoemde onderwerpen bestaat voor de volgende aandachtsgebieden eveneens een verplichte aanvullende inventarisatie en/of registratie:

- Thuiswerk met gevaarlijke stoffen;
- Biologische agentia;



- Ioniserende straling.

In de dagelijkse praktijk van het dakbedekkingbedrijf komen deze onderwerpen niet of nauwelijks voor. Daarom is hier ook geen checklist over opgenomen.

Jeugdigen

Verboden werkzaamheden

Jeugdigen zijn werknemers jonger dan 18 jaar. Hiervoor gelden de volgende verboden werkzaamheden:

- Werken met gevaarlijke stoffen, bijvoorbeeld (zeer) giftig (symbool met doodshoofd op verpakking) en kankerverwekkend;
- Duik-, caissonarbeid en overige werkzaamheden onder overdruk;
- Werken met toestellen die schadelijke niet-ioniserende elektromagnetische straling kunnen uitzenden;
- Werkzaamheden/arbeitsplaatsen met een equivalent (gemiddeld) geluidsniveau van 85 dB(a) of hoger;
- Werkzaamheden/arbeitsplaatsen die schadelijke trillingen veroorzaken.

Inventarisatie en evaluatie

Over andere risicovolle werkzaamheden (op grond van art. 5 van de Arbowet), rekeninghoudend met onder meer leeftijd en opleidingsniveau van de werknemer(s), de specifieke gevaren, de inrichting van de arbeidsplaats en de blootstelling aan gevaarlijke stoffen en fysieke factoren. De benodigde maatregelen en middelen worden bepaald op basis van de RI&E.

Adequaat deskundig toezicht

Dit moet zodanig zijn georganiseerd dat de in de RI&E vastgestelde gevaren (mede) hierdoor kunnen worden voorkomen. Als dit niet mogelijk is geldt een verbod op het uitvoeren van de betreffende werkzaamheid.

Het begrip adequaat deskundig toezicht wordt als volgt beschreven.

De toezichthouder:

- *is bevoegd om bij de taaktoewijzing rekening te houden met de persoonlijke eigenschappen en de leeftijd van de jeugdige werknemer;*
- *vergewist zich er vooraf van dat passende voorlichting en onderricht is gegeven;*
- *controleert vooraf of de nodige beschermingsmiddelen aanwezig zijn en dat ze op de juiste manier worden gebruikt;*
- *is in de nabijheid aanwezig of direct oproepbaar;*
- *beoordeelt de werkplek regelmatig en verifieert of de gegeven voorlichting en onderricht voldoende is overgekomen en zorgt zonodig voor hernieuwde voorlichting;*
- *is bevoegd om voor de veiligheid van de jeugdige of van andere werknemers in te grijpen in het productieproces.*

Naast deze verplichtingen in algemene zin worden verderop in het Arbobesluit expliciet nog enkele werkzaamheden aangeduid die deskundig toezicht behoeven:

- Werk waarbij gevaar voor instorting bestaat;
- Werk aan of in de directie nabijheid van hoogspanningsinstallaties;
- Werken met gevaarlijke stoffen waarvoor geen verbod geldt;
- Het besturen van trekkers (vanaf 1 januari 1999);
- Zich in een kort tijdsbestek herhalende werkzaamheden (op basis van stukloon) waarbij niet de jeugdige, maar de machine het tempo bepaalt.

Leerlingen

De eerdergenoemde verbodsbepalingen gelden in beginsel niet voor leerlingen of studenten van een wettelijk erkende beroepsopleiding. Deze leerlingen mogen de verboden handelingen wel uitvoeren, omdat adequaat deskundig toezicht tijdens het opleidingstraject is gewaarborgd. Dit is de gezamenlijke verantwoordelijkheid van het opleidingsinstituut en het inlenende bedrijf.

Vakantiewerkers

Ook 13- tot en met 15-jarigen zijn jeugdigen in de zin der wet en vallen dus onder alle bovenge-



noemde bepalingen met de volgende kanttekeningen:

- Er gelden beperkte werktijden (Arbeidstijdenwet).

Verboden zijn:

- Werk waarbij gevaar voor instorting bestaat;
- Werk aan of in de directe nabijheid van hoogspanningsinstallaties;
- Werken met gevaarlijke stoffen;
- Het besturen van trekkers;
- Het uitvoeren van zich in een kort tijdsbestek herhalende werkzaamheden.

In de RI&E behoort de zeer jeugdige leeftijd een bijzonder aandachtspunt te zijn om te bepalen welke werkzaamheden c.q. arbeidsplaatsen toelaatbaar zijn en onder welke voorwaarden. Denk hierbij aan middelen en deskundig toezicht.

De volgende controlelijsten kunnen een hulpmiddel zijn bij deze inventarisatie:

Verboden werkzaamheden

Activiteit	Ja	Nee
<i>Jeugdigen</i> Zijn maatregelen getroffen ter voorkoming van het werken door jeugdigen met gevaarlijke en/of kankerverwekkende stoffen, zoals: ☐ Stoffen met 'doodshoofdetiket' ☐ Asbesthoudende materialen ☐ Teer en/of teerhoudende producten ☐ Kwartsstof ☐ ☐ Zijn maatregelen getroffen ter voorkoming van het werken door jeugdigen onder overdruk? Zijn maatregelen getroffen ter voorkoming van het werken door jeugdigen met toestellen die schadelijke niet-ioniserende elektromagnetische straling kunnen uitzenden? Zijn maatregelen getroffen ter voorkoming van het werken door jeugdigen op arbeidsplaatsen met een equivalent geluidsniveau van 85 dB(A) of hoger? Zijn maatregelen getroffen ter voorkoming van het verrichten van werkzaamheden door jeugdigen die een blootstelling aan een equivalent geluidsniveau van 85 dB(A) of hoger veroorzaken? Zijn maatregelen getroffen ter voorkoming van het werken door jeugdigen op arbeidsplaatsen waar blootstelling aan schadelijke trillingen plaats vindt? Zijn maatregelen getroffen ter voorkoming van het verrichten van werkzaamheden door jeugdigen die een blootstelling aan schadelijke trillingen veroorzaken? <i>Vakantiewerkers (zeer jeugdigen 13-15 jaar)</i> Zijn maatregelen getroffen ter voorkoming van het werken door zeer jeugdigen met gevaarlijke stoffen? Zijn maatregelen getroffen ter voorkoming van het werken door zeer jeugdigen waarbij gevaar voor instorting bestaat? Zijn maatregelen getroffen ter voorkoming van het werken door zeer jeugdigen aan of in de nabijheid van hoogspanningsinstallaties? Zijn maatregelen getroffen ter voorkoming van zich in kort tijdsbestek herhalende werkzaamheden door zeer jeugdigen? Zijn maatregelen genomen ter voorkoming van het besturen van trekkers door zeer jeugdigen?		

Adequaat deskundig toezicht

Activiteit	Ja	Nee
Beschikt het bedrijf over door TECTUM opgeleide leermeester(s)? Is het aantal leermeesters voldoende, gelet op het aantal jeugdige werknemers? Is het aantal leermeesters voldoende, gelet op de spreiding van jeugdige werknemers over projecten? Heeft de leermeester de bevoegdheid om bij taaktoewijzing rekening te houden met de persoonlijke eigenschappen en leeftijd van de jeugdige werknemer? Heeft de leermeester de bevoegdheid om voor de veiligheid van jeugdige of van andere werknemers in te grijpen in het productieproces? Is adequaat deskundig toezicht geregeld bij werk waarbij gevaar voor instorting bestaat? Is adequaat deskundig toezicht geregeld bij werk aan of in de directe nabijheid van hoogspanningsinstallaties? Is adequaat deskundig toezicht geregeld bij het werken met gevaarlijke stoffen (waarvoor geen verbod bestaat)? Is adequaat deskundig toezicht geregeld bij het besturen van trekkers? Is de leermeester bevoegd tot sancties bij geen/onjuist gebruik van PBM?		

Voorlichting en instructie

Activiteit	Ja	Nee
Hebben de jeugdige werknemers een basiscursus Veilig en Gezond werken gevolgd zoals bedoeld in de CAO?		



Activiteit	Ja	Nee
Is passend voorlichting en onderricht gegeven over: ☐ algemene bouwplaatsregels ☐ uit te voeren werkzaamheden ☐ te nemen veiligheidsmaatregelen ☐ vereist gebruik van PBM ☐ te gebruiken materialen ☐ te gebruiken materieel Wordt voorlichting en instructie (aangepast) herhaald, bijvoorbeeld in: ☐ toolboxmeetings ☐ werkoverleg		

Zwangere werknemers

Indien er binnen de organisatie vrouwen werkzaam zijn, dan is de werkgever verplicht een aantal zaken te regelen. Dit is vooral van belang wanneer een werkneemster zwanger is. Na de zwangerschap zijn er gedurende de zoogperiode een aantal zaken waar de werkgever rekening mee moet houden.

Op de volgende pagina's vindt u twee controlelijsten:

- aandachtspunten tijdens de zwangerschap;
- aandachtspunten na de bevalling c.q. tijdens de periode van borstvoeding (zoogperiode).

Deze controlelijsten kunnen ondersteunend zijn bij het te voeren beleid.

Aandachtspunten tijdens de zwangerschap

Onderwerp	Wat zegt de wet	Gedaan	Nog doen
Aanpassing werk- en rusttijden	Recht op één of meer pauzes van (tezamen) tenminste 15 minuten en maximaal 1/8 deel van de arbeidstijd per dienst. Recht op een bestendig en regelmatig arbeids- en rustpatroon. Kan niet worden verplicht tot overwerk Kan niet worden verplicht tot nachtdiensten tenzij dit in redelijkheid niet van de werkgever kan worden verwacht. In de gelegenheid zijn zwangerschapsonderzoeken te ondergaan (<i>betaald verlof in werktijd</i>).		
Beschikbaarheid van een af te sluiten ruimte	Recht op de beschikbaarheid van een geschikte af te sluiten ruimte waarin gelegenheid is of onmiddellijk kan worden gemaakt voor het nemen van rust. Hiertoe is een deugdelijk, al of niet opvouwbaar bed of rustbank beschikbaar.		
Zwangerschaps- en bevallingsverlof	Recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof van tenminste 16 weken rond de bevalling. Het verlof kan zes weken voor de vermoedelijke datum van de bevalling ingaan, maar de vrouw mag ook nog twee weken doorwerken om zo na de bevalling langer verlof te hebben. De werkneemster mag geen arbeid verrichten van vier weken voor de vermoedelijke datum tot zes weken na de bevalling. Het verlof gaat altijd zes weken voor de vermoedelijke datum in als de werkneemster arbeidsongeschikt is voor het verlof.		
Ontslagbescherming	Verbod op opzegging gedurende de zwangerschap; uitzonderingen hierop zijn mogelijk.		
Gevaarlijke stoffen	Verbod op blootstelling aan stoffen die de gezondheid van de zwangere werkneemsters en/of hun ongeboren kind kunnen schaden (<i>stoffen met een R-zin R46 en stoffen met R-zinnen R61 of R64</i>).		
Fysieke belasting	Verbod op werken met lood en loodwit. Verbod op werkzaamheden waarbij handmatig gewichten getild worden en de volgende maxima worden overschreden: – gedurende de gehele zwangerschap maximaal 10 kg voor het in één handeling te tillen gewicht; – vanaf de twintigste week van de zwangerschap maximaal 5 kg, niet meer dan 10 keer per dag; – vanaf de dertigste week van de zwangerschap maximaal 5 kg, niet meer dan 5 keer per dag. De noodzaak tot bukken, hurken, knielen bij de arbeid moet worden voorkomen. In de laatste drie maanden mogen zwangere werknemers niet worden verplicht dagelijks meer dan eenmaal per uur te bukken, hurken of knielen of staande voetpedalen te bedienen.		



Onderwerp	Wat zegt de wet	Gedaan	Nog doen
Biologische agentia	Verbod op het werken met biologische agentia, Toxoplasma en Rubellavirus, tenzij gebleken is dat de zwangere werknemers hiervoor immuun is.		
Klimaat	Verbod op blootstelling aan klimaatomstandigheden die kunnen worden beschouwd als onbehaaglijk.		
Geluid	Verbod op blootstelling aan equivalente geluidsniveaus boven de 80 dB(A) en piekniveau van het geluid > 200Pa.		
Ioniserende straling	Verbod op werkzaamheden die moeten leiden tot indeling in categorie A (<i>personen die bij het verrichten van werkzaamheden meer dan 3/10 van de dosislimieten ontvangen</i>).		
Werken onder overdruk	Verbod op werkzaamheden waarbij de blootstelling aan straling (dosisequivalent, gecumuleerd in het ongeboren kind) meer dan 1 milli Sievert is tussen de aangifte van de zwangerschap en het tijdstip van de bevalling.		
Werken onder overdruk	Verbod op werkzaamheden die niet voldoen aan een maximale overdruk van $1,5 \times 10^5$ Pa waarbij binnen de multijden gebleven wordt.		
Trillingen	Verbod op blootstelling aan lichaamstrillingen of schokken met een versnelling van $0,25 \text{ m/s}^2$. * De wet- en regelgeving eist dat de noodzaak tot handmatig tillen van gewichten in het werk door zwangere zoveel mogelijk wordt beperkt		
Ultrasonische trillingen en ultrageluid	Verbod op in direct contact komen met ultrasonore luchttrillingen met frequenties boven 20 Hz. <i>Hierbij geldt als voorlopige grenswaarde 110 dB(A) per tertstband.</i>		

Aandachtspunten na de bevalling c.q. tijdens de periode van borstvoeding (zoogperiode)

Onderwerp	Wat zegt de wet	Gedaan	Nog doen
Periode van 6 maanden na de bevalling			
Aanpassing werk- en rusttijden	Recht op één of meer pauzes van (tezamen) tenminste 15 minuten en maximaal 1/8 deel van de arbeidstijd per dienst. Recht op een bestendig en regelmatig arbeids- en rustpatroon. Kan niet worden verplicht tot overwerk. Kan niet worden verplicht tot nachtdiensten tenzij dit in redelijkheid niet van de werkgever kan worden verwacht.		
Eerste 9 levensmaanden van het kind	Het recht het werk te onderbreken om borstvoeding te geven c.q. te kolven voor maximaal ¼ van de arbeidstijd per dienst (met behoud van loon).		
Periode van borstvoeding			
Beschikbaarheid van een af te sluiten ruimte	Recht op de beschikbaarheid van een geschikte, af te sluiten ruimte waarin gelegenheid is of onmiddellijk kan worden gemaakt voor het nemen van rust. Hiertoe is een deugdelijk, al of niet opvouwbaar bed of een deugdelijke rustbank beschikbaar.		
Ontslagbescherming	Verbod op opzegging wegens de bevalling en in de periode van 12 weken na de bevalling. <i>Uitzonderingen hierop zijn mogelijk.</i>		
Ouderschapsverlof	Recht op tijdelijk onbetaald verlof voor beide ouders of verzorgers. De regeling rond ouderschapsverlof is zeer uitgebreid.		
Gevaarlijke stoffen	Verbod op blootstelling aan stoffen die de gezondheid van de zwangere werknemers in de periode van de borstvoeding en/of de zuigeling kunnen schaden. Stoffen met een R-zin R46 en stoffen met R-zinnen R61 of R64.		
Fysieke belasting	Verbod op werken met lood en loodwit. Verbod op werkzaamheden waarbij handmatig gewichten getild worden en de volgende maxima worden overschreden: – periode tot drie maanden na de bevalling maximaal 10 kg voor het in één handeling te tillen gewicht. De wet- en regelgeving eist dat de noodzaak tot handmatig tillen van gewichten in het werk door een pas bevallen werknemers tot drie maanden na de bevalling zoveel mogelijk wordt beperkt.		

Gevaarlijke stoffen

Inventarisatie en evaluatie

Indien werknemers in hun werk kunnen worden blootgesteld aan schadelijke stoffen moet de werkgever in zijn RI&E de gevaren bepalen, in termen van aard, mate en duur van de blootstelling. Uit deze RI&E vloeien de benodigde maatregelen voort. Voor het vaststellen van blootstellingsniveaus wordt gebruik gemaakt van geschikte meetmethodes, tenzij deze op andere wijze doeltreffend kunnen worden bepaald.

Arbeidshygiënische strategie

Bij het werken met schadelijke stoffen moet er een rangorde van maatregelen worden aangehouden, respectievelijk:

- maatregelen aan de bron, bijvoorbeeld door een niet of minder schadelijke stof te kiezen of een schonere technologie;
- maatregelen met een collectief karakter, bijvoorbeeld door afzuiging of beperking van de blootstellingduur;
- maatregelen met een individueel karakter, zoals persoonlijke beschermingsmiddelen.

Voor iedere overgang naar een lagere rangorde geldt dat dit slechts acceptabel is, als aan het hogere niveau redelijkerwijs niet kan worden voldaan. Wat betreft de technische haalbaarheid is de stand der techniek bepalend.

Kwartsstof

Een binnen de dakbedekkingbranche voorkomend risico is blootstelling aan kwartsstof. Dit komt frequent vrij, onder andere bij slijp- en boorwerkzaamheden, maar ook bij zo iets alledaags als vegen. Er is een grenswaarde vastgesteld van 0,075 mg/m³ gemiddeld over de 8-urige werkdag.

Op de volgende pagina's is uit Arbouw-publicaties een overzicht opgenomen van een kwalitatieve blootstelling aan gevaarlijke stoffen. Dit overzicht is bedoeld als hulpmiddel c.q. geheugensteun bij de opsporing van situaties en blootstelling aan gevaarlijke stoffen binnen uw bedrijf en de daarin voorkomende werkzaamheden.

Kwalitatieve inschatting van (mogelijke) blootstelling aan gevaarlijke stoffen.

Beroep	Bron	Ademhaling	Huid
Bitumineuze dakdekker	– Glas- en steenwolvezels uit isolatiemateriaal – Bitumenrook – Plakmiddelen en coatings – Kwartshoudend stof bij spuiten droge leislage – PAK's bij onderhoud/sloop teerhoudende dakbedekking	+	+
Chauffeur	– Uitlaatgassen door overig verkeer – Contact met verontreinigde grond – Contact met betonmortel/specie	–	+
Directeur/zelfstandige	–	–	–
Huishoudelijk/ kantienpersoneel	Schoonmaak en reinigingsmiddelen	–	+
Kantoorpersoneel	Ozon bij verkeerd opgestelde printers en/of kopieerapparaten	–	–
Loodgieter	– Kwartshoudend stof bij boor en/of freeswerkzaamheden – Soldeerdampen (afhankelijk soldeervloeistof en materiaal, lood!)	+	+
Pannenlegger	– Oplosmiddelen uit PVC-lijmen – Chloor en/of zoutzuur bij werken aan chloreringsinstallaties – Lood(deeltjes) bij handmatig bewerken van loodstroken – Kwartshoudend stof bij zagen/slijpen van pannen/nokvorsten – Vezels bij verwerking van glas- en/of steenwol isolatiemateriaal – Cementcontact mogelijk bij vastzetten nokvorsten	+	+
Stafpersoneel leidinggevenden bouwtechnici	–	–	–
Uitvoerder	Bouwstof, waaronder mogelijk kwartshoudend stof, afhankelijk van de werkzaamheden	±	±

Inventarisatie en registratie van gevaarlijke stoffen

Op basis van het door Arbouw uitgegeven Product Informatie Systeem Gevaarlijke Stoffen (PISA).



Registratie van gevaarlijke stoffen

Van materialen en producten waarvan het etiket door de leverancier is voorzien van een oranje gevaarsymbool, (dus vallend onder de Wet Milieu Gevaarlijke Stoffen) moet u een aantal gegevens vastleggen. Deze vastlegging doet u in het toxische/gevaarlijke stoffen register.

U noteert in het modelformulier (zie pagina 8) achtereenvolgens:

Kolom 1 – de productnaam

Kolom 2 t/m 5 – de gegevens van het etiket

De leverancier is verplicht deze gegevens te verstrekken!

Kolom 6 – de werkplek waar het product gebruikt wordt

Dit formulier vormt samen met de R- en S-zinnen uw toxische stoffen register. De R- en S-zinnen zijn in PISA opgenomen.

In het productenregister van PISA zoekt u het betreffende product op. U vindt dan achter de productnaam een verwijzing. De eerste twee cijfers verwijzen naar de tab in de PISA-ringband en de laatste twee cijfers geven het paginanummer binnen de aangegeven tab aan. Hier vindt u de benodigde informatie, zowel voor de werkgever als de werknemer.

Voorbeeld overgenomen uit Productgroep Informatie Systeem Arbow (PISA)

Toxische stoffen register

1	2	3	4	5	6
Productnaam	Chemische naam/ gevaarlijke bestanddelen	EG- of CAS-nummers	Gevaar-symbool	R- en S- zinnen	Afdeling(en) waar het product voorkomt
MEK	Methylethyl-keton	ERG 201-159-0	F+, Xi	R11-36/37, S 9-16-25-33	Renovatie Appelstraat
Bisonkit	10-25% tolueen 10-25% ethylacetaat	EG 203-625-9 EG 205-500-4	F, Xn	R 11-20-36/37	Timmerwerk-plaats
Zoutzuur	--	ERG 231-595-7	C, Xi	R 34-37 R 26-45	Bouwplaats Galecop, Nieuwegein

Inventarisatie Toxische Stoffen conform Product Informatie Systeem Arbow – PISA – hoofdgroepen (alleen de voor de dakbedekkingbranche relevante hoofdgroepen zijn opgenomen; dit impliceert dat afhankelijk van uw bedrijfsactiviteiten de inventarisatie uitgebreider kan zijn)

Groep	2	Dakdekmaterialen	Aanwezig
Naam	Ja	Productnaam	
Bitumen (blokken)			
Cutback bitumen			
Dakbanen/dakrollen			
Koude kleefstoffen/pasta			
Kunststof lasmiddel (furaanhoud)			
Kunststof lasmiddel (oplosmiddel)			
Leislag			
Primers			

Groep	3	Hout	Aanwezig
Naam	Ja	Productnaam	
Behandeld hout (creosoot, teerolie)			
Behandeld hout (wolmanzout)			
Hout (hard/zacht/onbehandeld)			

Groep	5	Isolatiematerialen	Aanwezig
Naam	Ja	Productnaam	
PVR			
PIR			



Groep	5	Isolatiematerialen	Aanwezig
EPS			
XPS			
MWR			
EPB			
BEP			
CG			
C-EPS			
PF			

Groep	6	Kitten	Aanwezig
Naam		Ja	Productnaam
Acrylaatkit			
Acrylaatkit (oplosmiddelhoudend)			
Bitumineuze kit, brandbaar			
Bitumineuze kit, niet-brandbaar			
Butyleenkit			
Hybridekit			
Polysulfide/teerkit			
Polysulfide (1K)			
Polysulfide (2K)			
Polyurethaankit (1K)			
Siliconenkit			
Siliconenkit, azijnzuur afsplitsend			
Zuurbestendige kit, fural-houdend			
Zuurbestendige kit, fural-vrij			
Zuurbestendige kit, polyesterhars			

Groep	7	Lijmen	Aanwezig
Naam		Ja	Productnaam
Acrylaatljm			
Cellulose-esterlijm			
Cyano-acrylaatljm			
Dimethylacrylaatljm			
Epoxylijm, oplosmiddelarm/-vrij			
Epoxylijm, oplosmiddelhoudend			
PVA lijn, oplosmiddelhoudend			
PVA lijn, oplosmiddelarm/-vrij			
PVC lijn			
Polyamidelijm			
Polybutadieenlijm			
Polychloropreenlijm			
Polyesterharslijm			
Polyurethaanlijm 1-K			
Polyurethaanlijm 2-K			
Stijfselljm			
Tegelljm (cementbasis)			

Groep	9	Plaatmaterialen	Aanwezig
Naam		Ja	Productnaam
Asbestplaat			
Fibersilicaat plaat			
Gipskartonplaat			
Gipsvezelplaat			
Glasvezelgewapende polyesterplaat			
Harde mineraalvezelplaat			
Hardkunststofplaat (HPL)			



Groep	9	Plaatmaterialen	Aanwezig
		Houten plaat	
		Houtwol plaat	
		Perliet/mineraalvezelplaat	
		Plastic/kunststof plaat	
		Vermiculiet plaat	
		Vezelcementplaat	

Groep	10	Reinigingsmiddelen	Aanwezig
		Naam	Ja Productnaam
		Basen	
		Chelaten	
		Chroomtrioxide	
		Fluorwaterstofzuur	
		Formaldehyde	
		Graffiti verwijderaar (gechl.KWS)	
		Graffiti verwijderaar (ketonen)	
		Quatere ammonium verbindingen	
		Straalmiddelen	
		Viltstiftverwijderaars	
		Zuren	

Groep	14	Vulmiddelen / plamuren/kunststoffen	Aanwezig
		Naam	Ja Productnaam
		Betonreparatiemortel	
		Egaliseermiddel oplosmiddelarm/-vrij	
		Epoxy dekvloer	
		Epoxy plamuur, oplosmiddelarm/-vrij	
		Epoxy plamuur, oplosmiddelhoudend	
		Kneedbaar hout, oplosmiddelarm/-vrij	
		Kneedbaar hout, oplosmiddelhoudend	
		Lak (emulsie) plamuur	
		PUR-schuimbus	
		PUR-schuimbus (CFK- en HCFC-vrij)	
		Plamuur (op waterbasis)	
		Polyester plamuur	
		Polyurethaan (2K) met oplosmiddelen	
		Polyurethaan gietvloer	
		Polyurethaan vuller (1K)	
		Polyurethaan vuller (2 K)	
		Staal plamuur	

Register toxische stoffen

1	2	3	4	5	6
Productnaam	Chemische naam gevaarlijke bestanddelen	EG- of CAS-nummers	Gevaarsymbool	R- en S-zinnen ¹	Afdelingen c.q. projecten waar product voorkomt



1	2	3	4	5	6
Productnaam	Chemische naam gevaarlijke bestanddelen	EG- of CAS- nummers	Gevaarsymbool	R- en S-zinnen ¹	Afdelingen c.q. projecten waar product voorkomt

¹ Voor een overzicht hiervan zie PISA.
Het registreren van S-zinnen is geen wettelijke verplichting.

Kankerverwekkende stoffen

Inventarisatie en evaluatie

Als werknemers kunnen worden blootgesteld aan kankerverwekkende stoffen, moet de werkgever hiervoor een risico-inventarisatie en -evaluatie uitvoeren die verder gaat dan eerdergenoemde voor gevaarlijke stoffen. Onder andere de reden van het gebruik, het soort werk en de hoeveelheid die jaarlijks pleegt te worden gebruikt, moeten worden gespecificeerd.

Voorbeeld

Bij het werken aan mastiekdakbedekkingen is blootstelling mogelijk aan PAK (Polycyclische Aromatische Koolwaterstoffen) in de vorm van teerhoudend stof of teerhoudende damp. Inademing van en huidcontact dient daarom vermeden te worden. Hiertegen dient de werknemer dan voldoende beschermd te zijn.

Hetzelfde geldt voor het bij diverse werkzaamheden vrijkomen van kwartsbevattend stof, zoals:

- *verwijderen van ballastlaag;*
- *spuiten van leislag;*
- *boren in steenachtige materialen.*

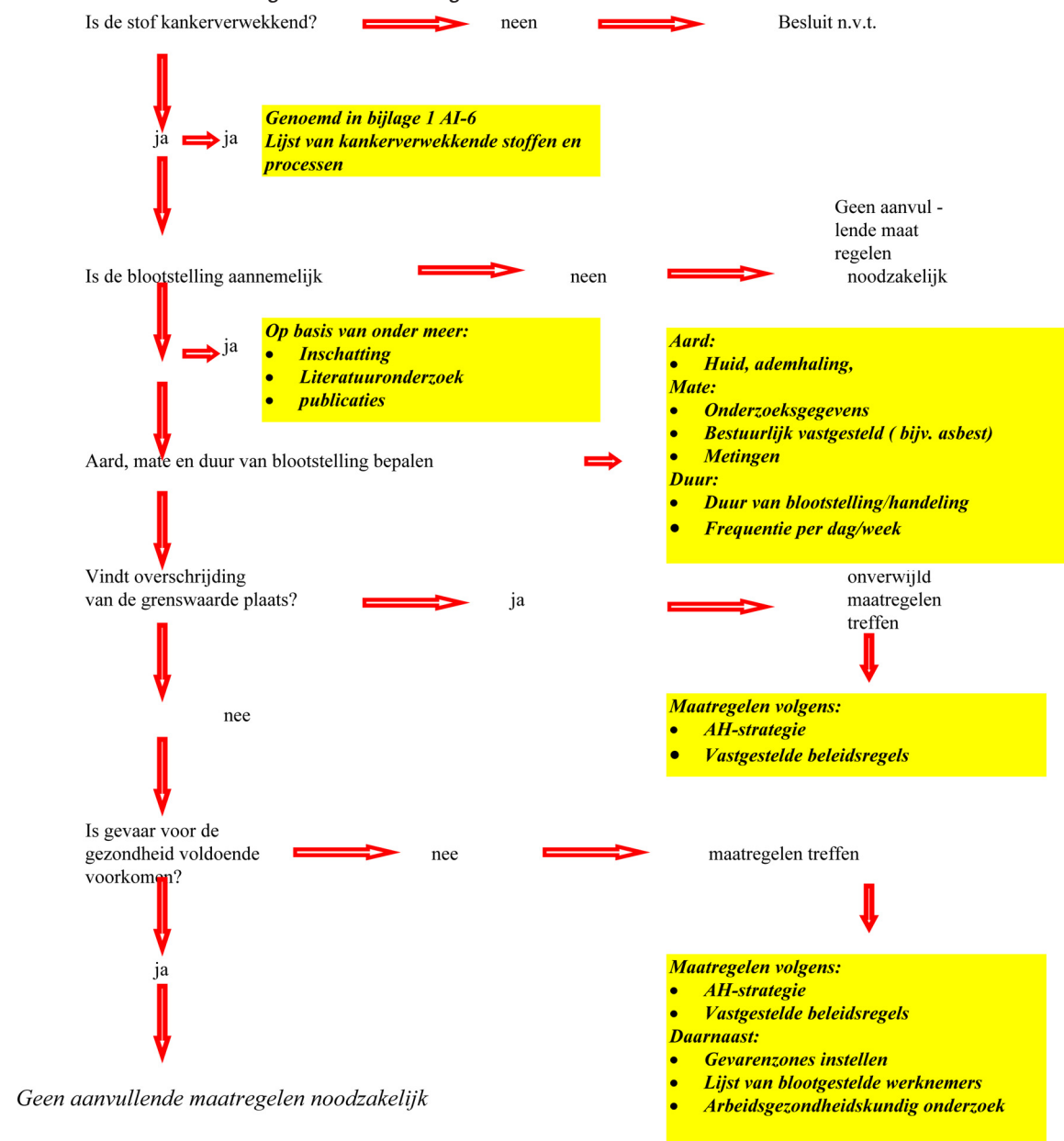
Voorbeeld registratieformulier bij werkzaamheden waarbij kans is op blootstelling aan kankerverwekkende stoffen.

Soort werk/werkzaamheid:
Duur van de werkzaamheden:



Omschrijving schaftgelegenheid, wasgelegenheid, doucheruimte:		
Omschrijving werkkleding, PBM:		
Werkzaamheden uitgevoerd door (naam medewerkers):	Datum voorlichting:	Datum arbeidsgezondheidskundig onderzoek:

Schema voor beoordeling van blootstelling



Asbest

Het is verboden asbest of asbesthoudende producten te bewerken, verwerken of op voorraad te houden. Het slopen/verwijderen ervan is voorbehouden aan bedrijven met een KOMO-procescertificaat asbestverwijdering. Het toezicht moet dan worden verzorgd door een Deskundig Toezichthouder Asbestsloop (DTA).

Een uitzondering op het asbestverbod geldt voor onderhoud en reparatie aan asbesthoudend materiaal en het maken van aanboringen in asbesthoudend materiaal. (In AI-blad 3 Asbest, wordt beschreven welke uitzonderingen gelden op het asbestverbod, Arbobesluit art. 4.42)

Voorkomende onderhouds- reparatiewerkzaamheden bij dakbedekkingwerk kunnen zijn:

- Het maken van doorvoeringen in asbesthoudend materiaal (bijv. wandplaten, dakbeschot);
- Bevestiging aan asbesthoudend materiaal waarbij geschroefd of gespijkerd wordt;
- Onderhoud aan en/of reparatie van asbestcement ventilatie-, rookgas- en ontluchtingskanalen.



Deze werkzaamheden kunnen verantwoord in eigen beheer worden uitgevoerd indien de betrokken medewerkers de benodigde deskundigheid en ervaring met deze werkzaamheden hebben. Om een goede risico-inschatting te kunnen maken is aanwezig kennis(diploma) binnen het bedrijf op het niveau van Deskundig Toezichthouder Asbestsloop een vereiste.

Registratie van alle hiervoor genoemde werkzaamheden en daarbij betrokken medewerkers is vereist. De bewaartermijn van deze registratie is 30 jaar.

Verwijderingswerkzaamheden

Activiteit	Ja	Nee
Verwijderen van asbesthoudend plaatmateriaal (dakisolatie/dakbedekking)		
Verwijderen van Asbestcement		
☐ Ventilatiekanalen		
☐ Rookgaskanalen		
☐ Ontluchtingskanalen		

Onderhoudswerkzaamheden

Activiteit	Ja	Nee
Verrichten van onderhoud aan asbesthoudend materiaal		
☐ Dakbeschot		
☐		
Verrichten van onderhoud/repatrie aan asbestcement		
☐ Ventilatiekanalen		
☐ Rookgaskanalen		
☐ Ontluchtingskanalen		
Maken van doorvoeringen in asbesthoudend(e)		
☐ Dakbeschot		
☐		

Asbestwerkzaamheden

Onderzoek naar aanwezigheid asbest

Activiteit	Ja	Nee
Wordt bij onderhoudswerk vooraf onderzocht of er sprake is van asbest?		
Wordt deze inventarisatie door een erkend bedrijf gedaan?		
Wordt indien er sprake is van aanwezigheid van asbest een V&G-plan opgesteld?		
Worden de specifieke maatregelen (werkplan) voor het 'asbestwerk' opgenomen in het V&G-plan?		

Scholing, voorlichting en instructie

Activiteit	Ja	Nee
Is voor de risicobeoordeling van asbestwerkzaamheden het kennisniveau van DTA aanwezig?		
Worden betrokken werknemers voorgelicht over de risico's van het werken aan asbesthoudend materiaal?		
Worden betrokken medewerkers geïnstrueerd over:		
☐ Specifiek hygiënische aspecten (reinigingsprocedure)		
☐ Gebruik van ademhalingsbeschermingsmiddelen		
☐ Gebruik van beschermende kleding		
☐ Gebruik van specifiek gereedschap		
☐ Maatregelen ter voorkoming van omgevingsbesmetting		
☐ Specifieke afvalverwijdering		
☐		

Specifieke voorzieningen PBM

Beschikt het bedrijf over:

Activiteit	Ja	Nee
Aangeblazen volgelaatsmaskers met P3 filter + voorfilter		
Wegwerpovertalls in combinatie met wegwerpondergoed en sokken ¹		
Afspoelbare overalls		
Afspoelbare veiligheidslaarzen		



Activiteit	Ja	Nee
Wegwerp(werk)handschoenen ²		

¹ Hergebruik van wegwerpoveralls is niet toegestaan. Na uittrekken direct weggooiden, ook bij pauzes.

² Hergebruik van wegwerphandschoenen is niet toegestaan. Na uittrekken direct weggooiden, ook bij pauzes.

Specifieke voorzieningen gereedschappen, materieel en materialen

Beschikt het bedrijf over:

Activiteit	Ja	Nee
Gereedschap Boor c.q. schroefbol met een maximaal toerental 100 omwentelingen/min? Decoupeerzaag met een maximale zaagsnelheid 25m/s? Drukloze vernevelingspuit?		
Materieel Borden met opschrift 'Verboden toegang Asbest'? Kettingpaaltjes rood/wit met haken en voetplaat? Prikpaaltjes met oog voor afzetlint? Zakken sluitapparaat? Douche-unit (afhankelijk van reinigingsprocedure, altijd bij wegwerpkleding!)? Tuinslang met douchekop voor reinigingsprocedure (niet-wegwerpkleding)?		
Materialen Fixeervloeistof (latex op waterbasis)? Jute zakken? Asbest afvalzakken met opdruk? Afzetlint asbestwerkzaamheden? Plakband? Plastic verpakkingfolie? Zakken snelsluiters?		

Registratie

Activiteit	Ja	Nee
Wordt van elk 'asbestwerk' een zogenaamd logboek bijgehouden? Omvat dit logboek: ☐ Projectgegevens ☐ Kopie onderzoeksrapport/analyse resultaten monsters ☐ Kopie van specifieke maatregelen (werkplan) ☐ Namen van de betrokken werknemers ☐ Vermelding van afwijkingen van het werkplan (calamiteiten) ☐ Resultaten van de eindinspectie ☐ ☐ Wordt een register bijgehouden van alle werknemers die bij 'asbestwerkzaamheden' zijn betrokken? Wordt in dit register vermeld: ☐ aard en duur van de werkzaamheden ☐ mate van blootstelling ☐ Wordt dit register aan de arbodienst ter inzage gegeven? Is dit register ter inzage voor de werknemers(vertegenwoordiging)? Wordt dit register minimaal 30 jaar na einde werkzaamheden bewaard?		

Arbeidsgezondheidskundige onderzoeken

Activiteit	Ja	Nee
Worden de betrokken werknemers in de gelegenheid gesteld een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan? Wordt de frequentie en inhoud van dit onderzoek besproken met de betrokken werknemers? Vindt er een koppeling plaats tussen bedrijfsregistratie en de medische registratie van de arbeidsgezondheidskundige onderzoeken? Worden de gegevens van arbeidsgezondheidskundige onderzoeken tenminste 30 jaar bewaard?		



Lood

Inventarisatie en evaluatie

Als werknemers kunnen worden blootgesteld aan loodhoudende stoffen, moet de werkgever hiervoor een risico-inventarisatie en -evaluatie uitvoeren die verder gaat dan de eerder genoemde voor gevaarlijke stoffen.

Onder andere de reden van gebruik, het soort werk en de hoeveelheid die jaarlijks wordt gebruikt moet gespecificeerd worden. Medewerkers die met loodhoudende materialen of producten werkzaamheden verrichten, dienen specifieke voorlichting te krijgen over de gezondheidsrisico's, de maatregelen op het gebied van persoonlijke en werkhygiëne en de maatregelen om de blootstelling aan lood zo laag mogelijk te houden. De voorlichting dient zowel mondeling als via voorlichtingsmateriaal verschaft te worden.

Tevens dienen afdoende hygiënische beschermingsmaatregelen getroffen te worden en dient men over een goede schaft- en wasgelegenheid en doucheruimte te beschikken.

Afhankelijk van de duur van de werkzaamheden en de hoogte van de blootstelling hebben medewerkers recht op specifiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (loodgehalte in het bloed, e.d.).

Voorbeeld registratieformulier voor werkzaamheden waarbij sprake is van blootstelling aan lood

Soort werk/werkzaamheid:		
Duur van de werkzaamheden:		
Omschrijving schaftgelegenheid, wasgelegenheid, doucheruimte:		
Omschrijving werkkleding, PBM:		
Werkzaamheden uitgevoerd door (naam medewerkers):	Datum voorlichting:	Datum arbeidsgezondheidskundig onderzoek:



Fysieke belasting

Het werk en de arbeidsplaats moeten zodanig zijn ingericht dat de fysieke belasting geen gevaren met zich mee kan brengen voor de veiligheid en de gezondheid van werknemers. Eventuele maatregelen op dit gebied vloeien voort uit de door het bedrijf uit te voeren inventarisatie en evaluatie van risico's. Deze dient zich onder meer te richten op:

- Het handmatig tillen van lasten;
- Eventuele zitgelegenheid bij overwegend staand werk;
- Afmetingen van meubilair;
- Hanteerbaarheid van machines en gereedschappen;
- De benodigde voorlichting en instructie aan werknemers.

Bij de dakbedekkingbedrijven speelt vooral het handmatig tillen van lasten (rollen dakbedekkingmateriaal) een belangrijke rol. Maatregelen moeten zijn afgestemd op:

- De kenmerken van de last (afmeting, vorm, gewicht);
- De vereiste lichamelijke inspanning;
- De kenmerken van de werkomgeving;
- De eisen van de taak.

Voorts moet rekening worden gehouden met individuele eigenschappen c.q. risicofactoren van de werknemer. Ook op dit punt zal in veel gevallen de stand der techniek bepalend zijn voor eventuele oplossingen, bijvoorbeeld tilhulpmiddelen. De afspraken en aanbevelingen zoals opgenomen in het 'A(rbouw)-blad Platte Daken' zijn vertaald naar: **Beleidsregel 5.3 'Tillen op bouwplaatsen'**

Overname tekst uit Beleidsregel 5.3

Aan het bepaalde in artikel 5.3, eerste lid, van het Arbeidsomstandighedenbesluit wordt voor wat betreft tillen op bouwplaatsen als bedoeld in artikel 1.1, tweede lid onder a, van het Arbeidsomstandighedenbesluit voldaan als het volgende in acht wordt genomen.

Algemeen

1. *Handmatig tillen wordt zoveel als redelijkerwijs mogelijk is vermeden of beperkt.*
2. *Het maximale gewicht dat door één persoon met de handen wordt getild bedraagt 25 kilogram. Daarbij geldt dat:*
 - a. *met twee handen wordt getild,*
 - b. *de last eenvoudig is vast te houden,*
 - c. *er een goed contact van de handen met de last is en*
 - d. *de ondergrond vlak, stabiel en niet glad is.*
3. *Als de bewegingsruimte dit toelaat bedraagt het maximale gewicht dat door twee personen samen met de handen wordt getild 50 kilogram. Daarbij geldt dat:*
 - a. *elk een gelijkwaardig deel met twee handen tilt,*
 - b. *de last eenvoudig is vast te houden,*
 - c. *er een goed contact van de handen met de last is en*
 - d. *de ondergrond vlak, stabiel en niet glad is.*

Specifiek

4. *Dakrollen zwaarder dan 25 kilogram worden mechanisch getransporteerd. In situaties waarin dat technisch of organisatorisch niet mogelijk is, worden dakrollen, mits niet zwaarder dan 35 kilogram, handmatig getransporteerd – in afwijking van punt 2 – tot een maximum van 5 rollen per man per dag.*

Inventarisatie fysieke belasting

In onderstaande tabel geeft u aan welke beroepen binnen uw bedrijf voorkomen.

Beroepen binnen het bedrijf

Beroep	Aantal
Administratief medewerker/kantoorpersoneel	
Chauffeur	
Dakdekker – bitumen	
Dakdekker – leisteen, pannen, riet	



Beroep	Aantal
Directeur/zelfstandige	
Huishoudelijk en kantinepersoneel	
Magazijn medewerker	
Stafpersoneel/leidinggevende/bouwtechnici	
Uitvoerder	
Coördinator Arbeidsomstandigheden	
Overige beroepen, nl.:	

Beschrijving fysieke belasting

Toelichting op in de tabellen gebruikte begrippen:

Begrippen	Niveaus
Staan Arbeid waarbij de voeten het enige steunvlak van het lichaam vormen zonder noemenswaardige verplaatsing van de voeten.	Niveau 1 Werk dat ergonomisch en arbeidshygiënisch zodanige eisen stelt, dat dit alleen verantwoord is wanneer de betrokkene een bijzonder goede gezondheidstoestand heeft of wanneer bijzondere voorzieningen getroffen worden zoals het dragen van beschermingsmiddelen.
Lopen Arbeid waarbij veelvuldige verplaatsing van de voeten over een vlakke vloer met normale wandelsnelheid plaats vindt.	Niveau 2 Werk dat ergonomisch en arbeidshygiënisch verantwoord is voor een gezond individu tussen 18 en 45 jaar, die geen speciale training heeft gehad of geen buitengewone eigenschappen bezit in verband met het betreffende werkaspect.
Trap lopen/op ladders klimmen Arbeid waarbij afwisselend gewerkt wordt op verschillende Hoogteniveaus, die onderling via trappen of ladders verbonden zijn.	Niveau 3 Werk dat ergonomisch en arbeidshygiënisch verantwoord is voor individuen die in verband met het betreffende werkaspect een geringe beperking hebben. De belasting die bij het werken met deze beperking is toegestaan is, is per aspect aangegeven.
Zitten Arbeid waarbij gezeten wordt op een stoel.	Niveau 4 Werk dat ergonomisch en arbeidshygiënisch verantwoord is voor individuen die in verband met het betreffende werkaspect een beperking hebben, die groter is dan de bij niveau 3 behorende beperking. De belasting die bij het werken met een dergelijke beperking is toegestaan is per aspect aangegeven.
Werken in gebogen houding Arbeid waarbij de wervelkolom zonder ondersteuning in meerdere of mindere mate in een andere dan normale stand moet worden gehouden.	
Knielen/kruipen/hurken Arbeid waarbij het lichaamsgewicht op één of beide gebogen knieën rust, of waarbij op één of beide knieën wordt voortbewogen, of waarbij het lichaam op de voeten rust terwijl de knieën sterk worden gebogen.	
Klimmen/klauteren Arbeid waarbij men zich met behulp van alle vier de ledematen hoofdzakelijk in verticale richting beweegt.	
Tillen¹ Arbeid waarbij lasten opgenomen, verplaatst of weggezet moeten worden.	
Werken met voetschakelaars of pedalen Arbeid die het afwisselend wel/niet bedienen van een voetschakelaar of een pedaal inhoudt.	
Armbelasting Arbeid waarbij van de schouders en bovenste ledematen een inspanning gevraagd wordt.	
Lichamelijke belasting Arbeid waarbij voortdurend of incidenteel meer inspanning van hart, longen en spieren wordt gevraagd dan in de toestand van rust.	

¹ Betreft mannen.

Fysieke belasting per functie

Bitumineuze dakdekker

Fysieke belasting

De grootte van het werk en de bereikbaarheid van de werkplek bepalen of het voorbereidend werk met de hand of gemechaniseerd kan worden gedaan.

De diverse soorten bitumen worden geleverd in rollen. Vaak moet de bitumineuze dakdekker in voorovergebogen houding het platform van de ladderlift leegruimen. Soms is er geen ladderlift en moet alles de ladder op worden gedragen. De richtlijnen voor de maximaal toelaatbare tilbelasting worden vaak overschreden. De pakken met lichtere isolatiematerialen zijn vaak moeilijk hanteerbaar door de afmetingen.

Het dakdekkerwerk is zwaar. Vooral de rug wordt belast en bij vrijwel alle voorkomende werkzaamheden wordt vaak gewerkt in gebogen of getordeerde (gedraaide) houdingen. Bij de meeste applicatiemethoden wordt tijdens het leggen van de rollen gewerkt in een diep voorovergebogen houding, waarbij de rug-, schouder- en armspieren grote statische belasting ondervinden. Bij de gemechaniseerde methode wordt vooral in rechtopstaande houding gewerkt. Het manoeuvreren met de dakrollegger en het tillen van de rollen materiaal betekenen nog altijd een zware statische belasting voor de schouders en armen.

Doordat in de buitenlucht wordt gewerkt, is de kans op rugklachten groter door afkoeling van de rugspieren. Binnen de ploeg worden de zware werkzaamheden vaak gewisseld.

Fysieke belasting	Niveau	Omschrijving
Staan	2	10–30 minuten achtereenvolgend en 1-5 uur per dag
Lopen	2	3–7 uur per dag
Trap lopen/op ladders klimmen	2	3–10 maal per uur
Zitten	3	af en toe
Werken in gebogen houding	1	zeer vaak
Knielen/kruipen/hurken	3	af en toe
Klimmen/klauteren	2	vaak (3–10 maal per uur)
Tillen (mannen)	1	18–25 kg of incidenteel tot 50 kg
Werken met voetschakelaars of pedalen	4	niet aanwezig
Armbelasting	1	zeer zware armbelasting
Lichamelijke belasting	1	zeer zware lichamelijke inspanning

Chauffeur

Deze taak ligt veelal bij een van de dakdekkers, ook dan geldt het volgende.

Fysieke belasting

Ongeveer tweederde van de werkdag wordt zittend in de cabine doorgebracht. Veel chauffeurs zitten langdurig in een ongunstige werkhouding, door tekortkomingen aan de inrichting van de bestuurdersplaats. Het kan daarbij gaan om zaken als een stoel die onvoldoende comfort biedt en/of onvoldoende instelbaar is, moeilijk te bereiken pedalen en hendels, onvoldoende zicht enz.

Bij het *besturen* van de vrachtwagen worden de armspieren voornamelijk statisch belast. Het manoeuvreren van de wagens op of nabij de bouwplaats kan zwaar zijn, vooral met aanhanger of oplegger. Bij een onverharde ondergrond geldt dit in sterkere mate.

Tijdens het *laden en lossen* treedt zowel statische als dynamische lichamelijke belasting op, soms met piekbelastingen. Het betreft dan in het algemeen belasting van de rug, armen en schouders bij het tillen van lasten. De te tillen lasten kunnen incidenteel zwaarder zijn dan 25 kg. Bij het slijpen en trekken aan lasten kunnen ook de beenspieren zwaar belast worden. De chauffeur is meestal slechts een beperkt deel van de werkdag bezig met laden en lossen.

Fysieke belasting	Niveau	Omschrijving
Staan	4	< 3 minuten achtereenvolgend en minder dan 30 minuten per dag
Lopen	4	minder dan 10 minuten achtereenvolgend en minder dan 1 uur per dag
Trap lopen/op ladders klimmen	4	minder dan 1 maal per uur
Zitten	2	vaak
Werken in gebogen houding	2	vaak
Knielen/kruipen/hurken	4	zelden

Fysieke belasting	Niveau	Omschrijving
Klimmen/klauteren	3	af en toe (1–2 maal per uur)
Tillen (mannen)	2	5–18 kg of incidenteel tot 25 kg
Werken met voetschakelaars of pedalen	2	3–10 maal per minuut
Armbelasting	2	zware armbelasting
Lichamelijke belasting	2	zware lichamelijke inspanning

Directeur/zelfstandige

Fysieke belasting	Niveau	Omschrijving
Staan	4	< 3 minuten achtereen en minder dan 30 minuten per dag
Lopen	4	minder dan 10 minuten achtereen en minder dan 1 uur per dag
Trap lopen/op ladders klimmen	4	minder dan 1 maal per uur
Zitten	2	vaak
Werken in gebogen houding	4	zelden
Knielen/kruipen/hurken	4	zelden
Klimmen/klauteren	4	afwezig
Tillen (mannen)	4	minder dan 5 kg
Werken met voetschakelaars of pedalen	4	afwezig
Armbelasting	4	lichte armbelasting
Lichamelijke belasting	4	lichte lichamelijke inspanning

Huishoudelijk/kantinepersoneel

Fysieke belasting	Niveau	Omschrijving
Staan	2	10–30 minuten achtereen en 1–5 uur per dag
Lopen	2	3–7 uur per dag
Trap lopen/op ladders klimmen	4	minder dan 1 maal per uur
Zitten	3	af en toe
Werken in gebogen houding	3	af en toe
Knielen/kruipen/hurken	3	af en toe
Klimmen/klauteren	4	afwezig
Tillen (mannen)	3	minder dan 5 kg of incidenteel tot 18 kg
Werken met voetschakelaars of pedalen	4	afwezig
Armbelasting	3	matig zware armbelasting
Lichamelijke belasting	3	matig zware lichamelijke inspanning

Loodgieter

Fysieke belasting

Er is sprake van een zware lichamelijke belasting, vooral door ongunstige werkhoudingen. Het werk wordt vooral staand, gehurkt of geknield uitgevoerd, waarbij vaak in een gebogen of getordeerde houding of boven het hoofd wordt gewerkt. De loodgieter tilt gewichten tot 18 kg en incidenteel tot 25 kg. De rug-, nek-, arm- en schouderbelasting is zwaar. Ook de onderste ledematen worden zwaar belast.

Fysieke belasting	Niveau	Omschrijving
Staan	2	10–30 minuten achtereen en 1–5 uur per dag
Lopen	3	10–30 minuten achtereen en 1–3 uur per dag
Trap lopen/op ladders klimmen	3	1 of 2 maal per uur
Zitten	3	af en toe
Werken in gebogen houding	2	vaak
Knielen/kruipen/hurken	2	vaak
Klimmen/klauteren	3	af en toe (1–2 maal per uur)
Tillen (mannen)	2	5–18 kg of incidenteel tot 25 kg
Werken met voetschakelaars of pedalen	4	afwezig
Armbelasting	2	zware armbelasting
Lichamelijke belasting	2	zware lichamelijke inspanning

Kantoorpersoneel

Fysieke belasting	Niveau	Omschrijving
Staan	4	< 3 minuten achtereen en minder dan 30 minuten per dag
Lopen	4	minder dan 10 minuten achtereen en minder dan 1 uur per dag
Trap lopen/op ladders klimmen	4	minder dan 1 maal per uur
Zitten	2	vaak
Werken in gebogen houding	4	zelden
Knielen/kruipen/hurken	4	zelden
Klimmen/klauteren	4	afwezig
Tillen (mannen)	4	minder dan 5 kg
Werken met voetschakelaars of pedalen	4	afwezig
Armbelasting	4	lichte armbelasting
Lichamelijke belasting	4	lichte lichamelijke inspanning

Pannenlegger

Fysieke belasting

Uit arbeidsfysiologisch onderzoek blijkt dat het energieverbruik bij de pannenlegger boven het maximaal toelaatbare energieverbruik uitkomt.

Er is sprake van een zeer zware lichamelijke belasting, met zowel statische als dynamische componenten. Het werk wordt staand dan wel lopend uitgevoerd, waarbij gedurende een deel van de werktijd zeer frequent wordt geklommen op ladders, steigers en op schuine daken. Er wordt veel gewerkt in een gebogen houding, met gedraaide wervelkolom en in gedwongen werkhoudingen, waarbij continu op een hellend vlak het evenwicht bewaard moet worden.

Gezien het gewicht van de te tillen materialen (dakpannen: keramisch 2-2,7 kg of beton: 1,2-5,4 kg, dakramen, dakbeschot en lood) en de frequentie van tillen, wordt de tilnorm ver overschreden.

Doordat in de buitenlucht wordt gewerkt, is de kans op rugklachten groter door afkoeling van de rugspieren. Binnen de ploeg worden de zware werkzaamheden vaak gewisseld.

Fysieke belasting	Niveau	Omschrijving
Staan	2	10-30 minuten achtereen en 1-5 uur per dag
Lopen	2	3-7 uur per dag
Trap lopen/op ladders klimmen	2	3-10 maal per uur
Zitten	3	af en toe
Werken in gebogen houding	1	zeer vaak
Knielen/kruipen/hurken	2	vaak
Klimmen/klauteren	1	zeer vaak (> 10 maal per uur)
Tillen (mannen)	1	18-25 kg of incidenteel tot 50 kg
Werken met voetschakelaars of pedalen	4	afwezig
Armbelasting	1	zeer zware armbelasting
Lichamelijke belasting	1	zeer zware lichamelijke inspanning

Stafpersoneel/leidinggevenden/bouwtechnici

Fysieke belasting	Niveau	Omschrijving
Staan	3	3-10 minuten achtereen en 30-60 minuten per dag
Lopen	3	10-30 minuten achtereen en 1-3 uur per dag
Trap lopen/op ladders klimmen	4	minder dan 1 maal per uur
Zitten	2	vaak
Werken in gebogen houding	4	zelden
Knielen/kruipen/hurken	4	zelden
Klimmen/klauteren	4	afwezig
Tillen (mannen)	4	minder dan 5 kg
Werken met voetschakelaars of pedalen	4	afwezig
Armbelasting	4	lichte armbelasting
Lichamelijke belasting	4	lichte lichamelijke inspanning

Uitvoerder

Fysieke belasting

Het uitvoerderswerk is veelal wisselend en niet plaatsgebonden. Het werk wordt afwisselend staand, lopend en zittend uitgevoerd. Wel kan het voorkomen dat langdurig in eenzelfde houding wordt gewerkt. Tijdens de administratieve werkzaamheden zit de uitvoerder langdurig zittend te werken. Een uitvoerder loopt veel over een bouwplaats om de kwaliteit van het werk, voortgang van het project en werkzaamheden op elkaar te laten afstemmen. Regelmatig zal de uitvoerder een trap of ladder moeten nemen. Een meewerkend uitvoerder ondervindt de fysieke belasting zoals die geldt voor de betreffende beroepsgroep.

Fysieke belasting	Niveau	Omschrijving
Staan	3	3–10 minuten achtereen en 30–60 minuten per dag
Lopen	3	10–30 minuten achtereen en 1–3 uur per dag
Trap lopen/op ladders klimmen	3	1 of 2 maal per uur
Zitten	3	af en toe
Werken in gebogen houding	4	zelden
Knielen/kruipen/hurken	3	af en toe
Klimmen/klauteren	3	af en toe (1–2 maal per uur)
Tillen (mannen)	3	minder dan 5 kg of incidenteel tot 18 kg
Werken met voetschakelaars of pedalen	4	afwezig
Armbelasting	3	matig zware armbelasting
Lichamelijke belasting	3	matig zware lichamelijke inspanning

Maatregelen ter beperking van fysieke belasting

Op verschillende manieren kan worden geprobeerd de fysieke belasting van de werknemer te beperken. De meest effectieve manier van preventie is het probleem bij de bron aan te pakken (e.e.a. conform de 'Arbeidshygiënische strategie'):

- In de ontwerpfase;
- Bij de werkvoorbereiding;
- Bij de uitvoeringsfase;
- Bij de organisatie van het werk;
- Bij de inrichting van de werkplek.

Dit kan worden bereikt door technische, maar ook door organisatorische oplossingen. Het is belangrijk is om in een zo vroeg mogelijke fase van het bouwproces te proberen naar oplossingen te zoeken. Bij het zoeken naar oplossingen is het van groot belang vast te stellen of het vermijden van de ongunstige belastingvorm niet leidt tot de introductie van nieuwe vormen van ongunstige belasting voor dezelfde beroepsgroep of voor andere beroepsgroepen.

Als voorkomen onmogelijk is, dan moet de overbelasting zoveel mogelijk worden beperkt. Het gebruik van hulpmiddelen biedt volop mogelijkheden om de lichamelijke belasting terug te dringen. Tenslotte biedt ook het aanpassen van de functie mogelijkheden. Bijvoorbeeld het afwisselen van werkzaamheden om op deze manier niet uren achter elkaar dezelfde beweging te hoeven maken. Ook kan het rouleren van taken met verschillende collega's een vermindering van de lichamelijke belasting betekenen.

Maatregelen in de ontwerpfase

In de ontwerpfase neemt de opdrachtgever in overleg met de architect al een aantal beslissingen die van invloed zijn op de fysieke belasting van de dakdekkers. Om de fysieke belasting bij de uitvoering te verminderen zijn er een aantal technische en organisatorische maatregelen mogelijk.

Technische maatregelen

- Bij het op maat maken wordt veel getild; verminder of vermijd het op maat maken op het dak.
- Gebruik waar mogelijk dakbedekkingsmaterialen (rollen) die niet te tillen zijn. Dan moet er een kraan ingezet worden.
- Gebruik lichte materialen en/of verpakkingseenheden (maximaal 35 kg bij handmatig transport tot 3,5 meter).
- Kies voor goed hanteerbare afmetingen/formaten of materialen waarin handgrepen zijn verwerkt.
- Schrijf minder belastende werkmethoden voor
- Neem voorzieningen voor veilig en gezond werken op in de permanente constructie (bevestigingspunten voor dakrandbeveiliging, vroegtijdig aanbrengen liften en trappen).

Organisatorische maatregelen

- Laat het bouwbestek controleren op arbo-aspecten.
- Kies een werkgever die Arbozorg integreert in het bedrijfsbeleid (VCA-gecertificeerd?).
- Laat het dakbedekkingsbedrijf een arboprojectplan of indien relevant een V&G-plan opstellen.
- Laat gevelsteigers intact totdat alle dakwerkzaamheden zijn afgerond.

Maatregelen in de werkvoorbereidingsfase

In de werkvoorbereidingsfase zijn er voor het dakbedekkingsbedrijf diverse mogelijkheden om invloed uit te oefenen op de arbeidsomstandigheden. Onderdelen van deze fase zijn de werkplanning, de werkbegroting, de inrichting van het project en de keuze voor materieel en materialen, voor zover die keuze nog niet is bepaald door de opdrachtgever en/of architect.

Het ontwerp en het bouwbestek laten steeds meer mogelijkheden open voor de organisatie van het bouwproces en van de bouwplaats. Dus ook voor het verminderen van de fysieke belasting op het project.

Aanbevelingen in de werkvoorbereidingsfase

Inventariseer voor elk project de tilrisico's. Let hierbij vooral op de tilrisico's die kunnen ontstaan bij:

- Horizontaal en verticaal transport van materialen en materieel;
- Het hanteren van materieel en gereedschappen;
- Het bewerken, positioneren en verwerken van materialen.

Verdere aanbevelingen zijn:

- Maak structurele aandachtspunten in het actieplan (Plan Van Aanpak) van het bedrijf;
- Maak voor elk project van enige omvang een specifiek Arboprojectplan en evalueer dit na de uitvoering. Denk hierbij ook aan de afstemming met andere werkgevers en/of zelfstandigen;
- Kies voor onderaannemers die Arbozorg serieus nemen;
- Breng een specifiek Plan van Aanpak van fysieke belasting onder in het V&G-plan (indien aanwezig);
- Maak een gedegen logistiek plan van het project, transportwegen, efficiëntere aanvoer van materialen, afvalbeheersing en transport;
- Zet materieel en hulpmiddelen in voor iedereen, dus ook voor onderaannemers;
- Koop materialen in volgens het principe 'zo licht mogelijk òf zo zwaar dat mechanisch transport noodzakelijk is';
- Maak gebruik van transportmiddelen in het ontwerp door trappen en liften tijdig gebruiksklaar te maken.

Technische maatregelen

- Kies voor lichte materialen en/of de juiste verpakkingen.
- Huur of koop tilhulpmiddelen.
- Zorg voor adequaat onderhoud van materieel.
- Leg transportwegen aan.
- Gebruik kranen voor het verplaatsen en/of positioneren van elementen.
- Gebruik arbovriendelijke productiesystemen.

Organisatorische maatregelen

- Leg de (mede)verantwoordelijkheid voor de arbeidsomstandigheden bij de coördinerende werkgever (hoofdaannemer) neer.
- Zet aanwezig materieel optimaal in.
- Verminder de tijdsdruk.
- Let bij de leverancierskeuze op arbovriendelijke producten en verpakkingen.
- Bevorder de communicatie tussen werkvoorbereiding, uitvoerders en werknemers.
- Kies voor alternatieve werkmethoden.
- Kies voor een andere organisatie van het werk (meer afwisseling en verantwoordelijkheden).

Maatregelen in de uitvoeringsfase

In de uitvoeringsfase is het met name de uitvoerder/voorman die beslissingen neemt die consequenties hebben voor de fysieke belasting van de dakdekkers. Ook hier is weer een onderscheid mogelijk in technische en organisatorische maatregelen.

Technische maatregelen

- Verbeter en onderhoud de terreinomstandigheden (transportwegen en bereikbaarheid)
- Zet materialen die handmatig verplaatst moeten worden niet op de grond, maar op een verhoging (50-75 cm). Het tillen wordt daardoor minder zwaar en schade aan materialen is geringer.
- Zorg voor adequaat onderhoud van werktuigen en gereedschappen.
- Zet aanwezig materieel optimaal in.
- Verbeter de beschikbaarheid van tilhulpmiddelen.
- Zorg voor persoonlijke beschermingsmiddelen.

Organisatorische maatregelen

- Regel de werk- en rusttijden.
- Probeer zwaar werk te laten rouleren, zodat niet dezelfde werknemers op steeds dezelfde manier worden belast.
- Zorg voor voorlichting over de juiste lichaamshouding.
- Zorg voor voorlichting over tilhulpmiddelen.
- Laat de werknemers de TECTUM-cursus 'Veilig Ruggebruik' volgen.
- Til met meer mensen.
- Zorg voor voorlichting over het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen.
- Zorg voor een adequate inrichting van de werkplek.
- Bevorder de onderlinge communicatie (uitvoerders, werkvoorbereiders, onderaannemers, dakdekkers, bouwvakkers en architecten).

Beperking van gewichten en vormgeving verpakkingen

Onder technische maatregelen in zowel de ontwerp-, werkvoorbereidings- en uitvoeringsfase is gesproken over het vervangen van zware gewichten en ongunstige verpakkingen. Ook is het mogelijk om alternatieven te zoeken.

Gewicht van materialen

Gebruik rollen van 7,5 m lang met een maximaal gewicht van 35 kg. als handmatig transport noodzakelijk is tot een maximale hoogte van 3,5 meter. Indien zwaardere rollen dakbedekkingsmateriaal worden gebruikt en/of over een grotere hoogte moet worden getransporteerd gebruik dan hulpmiddelen (kraan).

Verpakkingen

- Een stroef oppervlak van verpakkingen: papier in plaats van plastic.
- Stevige randen of flappen.
- Op plaats van aangrijpen zakken (grind) niet dikker dan 10 cm.
- Handvatten groot genoeg voor vastpakken met een handschoen.

Werkhouding en werkplek

Het aannemen van de juiste werkhouding kan de kans op gezondheidsschade beperken. Er moet een analyse worden gemaakt van de uit te voeren handelingen. Aan de hand daarvan worden de werknemers voorgelicht en getraind.

Aanpassingen van en/of op de werkplek kunnen de belasting voor de werknemers aanzienlijk verminderen. Denk hierbij aan de opstelling van materialen en gereedschappen en de indeling van de werkplek, waardoor belastende bewegingen zoals draaien, bukken, reiken, etc. verminderd kunnen worden.

Hulpmiddelen

Vaak kan door toepassen van relatief eenvoudige hulpmiddelen de belasting worden beperkt. Een voorbeeld daarvan zijn gereedschappen zoals branders met een lange steel. Verder kan door gebruik te maken van kranen, steekwagens, kruiwagens en liften het werk worden verlicht. Ook het gebruik van goed hanteerbaar en ergonomisch verantwoord gereedschap is belangrijk.

Mechanisatie van til- en verplaatswerkzaamheden

Voor veel zware til- of verplaatswerkzaamheden is mechanisatie de beste oplossing. De laatste jaren komt steeds meer apparatuur beschikbaar waarmee langs mechanische weg het werk sterk kan worden verlicht. Helaas is in een aantal gevallen de prijs van die middelen nog aan de hoge kant.



Een deel van het transport stellen kan vaak plaatsvinden door het inzetten van kranen. Voor het op het dak brengen van materialen kan ook gebruik worden gemaakt van een pannen- of ladderlift.

Andere werkmethoden

Soms kan bij het zoeken naar oplossingen gekozen worden voor andere werkmethoden.

Persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM)

De mogelijkheden om zich door persoonlijke beschermingsmiddelen te beschermen tegen de gevolgen van fysieke belasting zijn beperkt. Belangrijk is het dragen van goede kleding (warm, droog en winddicht). Verder kan het noodzakelijk zijn bij contact met ruwe en/of scherpe materialen handschoenen te dragen. Bij belasting van de knieën kan gebruik worden gemaakt van kniebeschermers.

Maatregelen ter beperking van fysieke belasting per werkzaamheid

Activiteit	Maatregel
Verwijderen van ballastlaag	Grind mechanisch verwijderen
Losmaken en verwijderen oude dakbedekking	Werk waar mogelijk met machines voor het losmaken en verwijderen van dakbedekking
Droogbranden	Beperk de lichamelijke belasting door gebruik van een lichte brander met lange steel
Aanvoer van materialen (horizontaal en vertikaal transport)	Zet zoveel mogelijk vertikaal en horizontaal transport in. (gebruik kranen liften en stortkokers). Zorg bij handmatige aanvoer voor makkelijke hanteerbaarheid Gebruik bij dragen op de schouder een steunvlak (schoudervul-ling)
Aanbrengen van voorsmeerlaag	Gebruik steek- en platte wagens voor horizontaal transport
Leggen van isolatiematerialen	Gebruik gereedschap met een lange steel Draag niet teveel platen in een keer Draag zware en grote platen met twee personen Gebruik bij geknield werk altijd kniebeschermers Gebruik een verhoging bij zagen en/of snijden
Gieten van heet bitumen	Zorg ervoor dat de bitumenketel nagenoeg leeg is bij verplaatsen; verplaats hem nooit alleen. Werk met gieters met maximaal 13 liter inhoud en emmers met maximaal 18 liter inhoud.
Branden	Gebruik waar mogelijk een branderwagen of een brandrollegger Gebruik (als het bovenstaande niet kan) een brander met lange steel, goede handgreep en laag gewicht Draag bij geknield werk kniebeschermers
Aanbrengen kunststof	Gebruik bij voorkeur een föhnmachine (bijgenaamd 'hondje')
Mechanisch bevestigen (schroeven/parkeren)	Gebruik bij voorkeur een parkermachine met automatische aanvoer van parkers en plaatjes. Gebruik een in hoogte instelbare machine Gebruik een machine waarbij de duwkracht met twee handen wordt uitgeoefend
Aanbrengen van ballast	Breng het grind bij voorkeur mechanisch aan Gebruik bij het leggen van tegels een tegeldonkey Gebruik voor het aanbrengen van tegels op een groot werk zelfrijdende machines zoals bij straatwerk worden gebruikt (Skidster).

Overzicht gewichten materiaal en materieel (overname uit V&G-plan voor Dakbedekkingsbranche-VEBIDAK 1996)

Omschrijving	Gewicht (indicatief) in kg
Bitumenoven (headmaster)	Vanaf 200
Bitumenoven pompketel	Vanaf 1200
Bitumenwagen leeg 1-asser	100
Bitumenwagen leeg 2-asser	170
Rol dakbedekkingsmateriaal	40
Maten en gewichten van enkele veel toegpaste bitumenrollen	
Groot blok bitumen	50
Klein blok bitumen	25
Gieter-bitumen vol	13
Emmer bitumen – vol	18
Rol lood	Vanaf 60
Dakmortel	Vanaf 25



Omschrijving	Gewicht (indicatief) in kg
Kruiwagen grind	100–150
Baaltje fijn grind	45
Grote fles propaan	Vanaf 40
Kleine fles propaan (15 liter)	20–30
Volle fles acetyleen	100
Volle fles zuurstof	80
Laskar compleet met flessen	280
Waterstofzuiger	80
Stapel dakpannen	Vanaf 25
Extra gewicht dakrandbeveiliging	25

Gewichten bitumineuze en kunststof dakbedekkingmaterialen

Omschrijving	Materiaal code	Afmeting rol in meters	Gewicht (indicatief) in kg	
Geblazen bitumen	240 A 11	20,1 × 10	33,5	
	250 B 11	20,0 × 1,0	34,0	
	260 A 10	20,0 × 1,0	29,5	
	260 B 11	20,0 × 1,0	37,5	
	260 B 14	10,0 × 1,0	35,0	
SBS	360 A 11	15,0 × 1,0	34,0	
		10,0 × 1,0	26,0	
	360 A 14	10,0 × 1,0	43,0	
		7,5 × 1,0	31,0	
	360 A 21	10,0 × 1,0	34,0	
	360 A 24	7,5 × 1,0	36,0	
		5,0 × 1,0	30,0	
	370 A 11	10,0 × 1,0	28,0	
	370 A 14	7,5 × 1,0	40,0	
		5,0 × 1,0	29,0	
	370 A 21	10,0 × 1,0	34,0	
	370 A 24	7,5 × 1,0	43,0	
APP		5,0 × 1,0	30,0	
		7,5 × 1,0	31,0	
		7,5 × 1,0	35,0	
	460 A 60	20,0 × 1,0	28,0	
	470 A 14	7,5 × 1,0	30,0	
	470 A 24	7,5 × 1,0	35,0	
	446 A 14	10,0 × 1,0	43,0	
		7,5 × 1,0	30,0	
PVC	446 A 24	7,5 × 1,0	32,0	
	10 A 00	15,0 × 1,80	51,0	
		20,0 × 1,10	42,0	
		20,0 × 2,00	81,0	
	10 A 01	10,0 × 2,00	40,0	
	11 A 00	10,0 × 2,12	32,5	
		15,0 × 0,71	17,0	
		20,0 × 2,05	64,0	
		25,0 × 1,00	39,0	
	12 A 00	20,0 × 2,00	80,0	
	15 A 00	10,0 × 2,12	33,0	
		20,0 × 1,80	44,0	
	ECB	55 A 00	20,0 × 1,05	40,0
	EPDM	60 A 01	20,0 × 1,30	41,1
		20,0 × 1,74	54,0	
		62 A 44	10,0 × 1,50	30,0
	62 A 45	10,0 × 1,0	33,0	

Beeldschermwerk

Ook beeldschermwerk is gebonden aan een risico-inventarisatie en -evaluatie van de gevaren, met

name voor het gezichtsvermogen en fysieke en psychische belasting.

Er zijn wettelijke voorschriften over:

- Dagindeling (werk- en rusttijden)
- Maatregelen voor bescherming van de ogen (oogonderzoek, brillen)
- De inrichting van werkplekken (apparatuur, meubilair, zonwering, verlichting, software).

Voor de aanvullende inventarisatie beeldschermwerk is gebruik gemaakt van de checklijst zoals deze is opgenomen in Arbo-Informatieblad AI-2, Werken met beeldschermen.

In deze checklist zijn vragen opgenomen waarmee de gebruiker kan beoordelen of zijn taak, beeldscherm en werkplek aan de belangrijkste eisen voldoen. Hierbij wordt niet gekeken naar de gebruiksvriendelijkheid van de software. De checklist is opgebouwd uit de volgende blokken:

Blok A	de functie
Blok B	het scherm
Blok C	de muis
Blok D	de werkomgeving
Blok E	de werkopstelling

Een beeldschermopstelling moet indien deze vaak of langere tijd van de dag gebruikt wordt in principe aan de eisen van alle blokken voldoen. Reden hiervoor is dat het probleemloos werken met beeldschermen vereist dat zowel de functie-inhoudelijke als de ergonomische aspecten in orde zijn. Het antwoord op iedere vraag kan JA of NEE luiden. Bij de antwoordcategorie is aangegeven of het antwoord een score 0 of 1 oplevert. Aan het eind van elk blok moeten de scores worden opgeteld.

Score	Betekenis
0-2	Situatie is goed/acceptabel
2-4	Verbetering van situatie is nodig
> 4	Verbetering van de situatie is dringend nodig

Aan de hand van de vragen waarbij het antwoord een score van 1 opgeleverd heeft, kan nagegaan worden op welke onderwerpen verbeteringen gewenst zijn. Direct achter het nummer van de vraag is aangegeven waar in het AI-2, Werken met beeldschermen, het onderwerp gevonden kan worden.

Verbeteringen zal de gebruiker zelf binnen het bedrijf moeten bereiken. Het AI-blad kan hiervoor de nodige informatie aandragen. Bij het streven naar verbeteringen is het vaak gewenst om de werknemers(vertegenwoordiging), evenals de ergonoom van de arbodienst te betrekken.

BLOK A: De functie				
Vraag	AI-blad	Onderwerp	Ja	Nee
A1	4-2	Werkt u op een werkdag van 8 uur langer dan 6 uur met een beeldscherm?	1	0
A2	4-2	Wordt het werk met het beeldscherm regelmatig afgewisseld met ander werk (niet aan beeldscherm) of krijgt u in ieder geval na 2 uur werk met het scherm een pauze van tenminste 10 minuten?	0	1
A3	4-3	Bestaat de functie uit alleen uitvoerend werk? (dus geen werkvoorbereiding, ondersteuning, organisatie of controle)	1	0
A4	4-3	Kunt u bij (technische) problemen hulp inroepen van andere afdelingen?	0	1
A5	4-3	Bestaat de functie uit een combinatie van verschillende, zowel gemakkelijke als moeilijke taken?	0	1
A6	4-3	Beschikt u over mogelijkheden om het werktempo, de werkvolgorde en de werkmethode (deels) zelf te kiezen?	0	1
A7	4-3	Moet u regelmatig (minimaal enkele malen per dag) voor uw werk met collega's, klanten of chef overleggen?	0	1
A8	4-4	Moet u geregeld onder hoge werkdruk werken of met een hoog werktempo?	1	0
A9	4-5	Werkt u in een groep waarin u zelf kunt beslissen?	0	1
Totaal blok A				

BLOK B: Het beeldscherm				
Vraag	AI-blad	Onderwerp	Ja	Nee
B1	5-2	Voldoet uw beeldscherm aan NEN ISO 9241-3/ EN 29241-3?	0	1
B2	5-2	Werkt u langer dan twee uur per dag met een laptop en/of notebook?	1	0

BLOK B: Het beeldscherm				
Vraag	AI-blad	Onderwerp	Ja	Nee
B3	5-2	Is de diameter van uw scherm 17 inch of groter indien u met meerdere vensters tegelijk werkt (bijv. AUTOCAD)?	0	1
B4	5-2	Bedraagt de hoogte van een hoofdletter tenminste 2,9 mm?	0	1
B5	5-2	Zijn de tekens of lijnen op het scherm groot genoeg om deze gemakkelijk te kunnen lezen vanaf uw normale zitpositie?	0	1
B6	5-2	Heeft het beeldscherm donkere letters en lijnen op een lichte achtergrond?	0	1
B7	5-4-1	Kan het beeldscherm (zelf of met een plateau) naar voren en naar achter worden gekanteld?	0	1
Totaal blok B				

BLOK C: De muis				
Vraag	AI-blad	Onderwerp	Ja	Nee
C1	5-3-4	Is de muis dunner dan 4 cm?	0	1
C2	5-3-4	Is de muis neutraal van vorm en zonder scherpe hoeken, zodat hij voor links- en rechtshandig gebruik geschikt is?	0	1
C3	5-3-4	Bevindt de muiskogel zicht zo dicht mogelijk bij de vingers?	0	1
C4	5-3-4	Glijdt de muis soepel en zonder haperingen over de muismat?	0	1
C5	5-3-4	Bedient u de muis vanuit de pols?	1	0
C6	5-3-4	Is de muis voorzien van een kabel die lang genoeg is voor gemakkelijke bediening?	0	1
C7	5-3-4	Heeft u de muissnelheid ingesteld naar uw eigen voorkeur, dus niet te snel of te langzaam?	0	1
Totaal blok C				

BLOK D: De werkomgeving				
Vraag	AI-blad	Onderwerp	Ja	Nee
D1	5-4-1	Is het verlichtingsniveau voldoende om geschreven teksten gemakkelijk te kunnen lezen?	0	1
D2	5-4-1	Worden de TI-buizen of andere verlichting direct weerspiegeld in het beeldscherm?	1	0
D3	5-4-1	Is er goede helderheidwering voor alle vensters aanwezig?	0	1
D4	5-4-1	Kijkt u rechtstreeks tegen het daglicht in als u op het beeldscherm kijkt?	1	0
D5	5-4-1	Ziet u in het uitgeschakelde beeldscherm vensters, lichte voorwerpen, lichte wanden of lichtbronnen weerspiegelt?	1	0
D6	5-4-1	Wanneer er een printer wordt gebruikt die storend lawaai veroorzaakt, is deze dan in een aparte ruimte geplaatst?	0	1
D7	5-4-1	Heeft u last van hinderlijke tocht op de werkplek?	1	0
D8	5-4-1	Is er hinder op de werkplek door ozonuitstoot van de laserprinter?	1	0
Totaal blok D				

BLOK E: De werkopstelling				
Vraag	AI-blad	Onderwerp	Ja	Nee
E1	5-5-1	Is uw kantoorstoel in hoogte verstelbaar, in ieder geval tussen 41 en 53 cm?	0	1
E2	5-5-1	Is de zitting voldoende diep (minimaal 44 cm) en breed (minimaal 40 cm)?	0	1
E3	5-5-1	Is de rugleuning of zitting naar voren en naar achteren te verstellen (minimaal 40 tot 44 cm tussen rugleuning en de voorzijde zitting)?	0	1
E4	5-5-1	Heeft de stoel een hoge rugleuning (minimaal 37 cm hoog) en een welving in het onderste deel van de rugleuning?	0	1
E5	5-5-1	Zijn de armsteunen hinderlijk bij het aanschuiven tot de tafel?	1	0
E6	5-5-1	Zijn de armsteunen verstelbaar in hoogte (tenminste tussen 20 en 27 cm boven de zitting) en hebben zij een vlakke bovenzijde?	0	1
E7	5-5-1	Is het werkblad voldoende ruim, ook voor het andere werk dan het beeldschermwerk? (minimaal 120 cm breed en voldoende om het beeldscherm op minstens 50 cm afstand van de ogen te plaatsen)	0	1

BLOK E: De werkopstelling				
Vraag	AI-blad	Onderwerp	Ja	Nee
E8	5-5-1	Heeft u onder het werkvlak voldoende beenruimte (minimaal 65 cm diep) en voldoende voetruijnte (minimaal 80 cm diep) op de plaatsen waar u aan de werktafel werkt?	0	1
E9	5-5-1	Is het beeldschermvlak van een gesplitst werkblad in hoogte verstelbaar zodat de kijkhoek op het beeldscherm tussen de 0° en 35° ligt?	0	1
E10	5-5-1	Is het bediengedeelte van een gesplitst werkblad minimaal 70 cm diep?	0	1
E11	5-5-1	Is de beenruimte onder het bediengedeelte van het gesplitste minstens 70 cm diep op de plaatsen waar aan de tafel gewerkt wordt?	0	1
E12	5-5-1	Is het werkvlak voldoende breed of is er een extra werkvlak beschikbaar om de benodigde papieren of tekeningen uit te leggen?	0	1
E13	5-5-1	Is de hoogte van het werkvlak of bedienvlak bij een gesplitste tafel passend gemaakt aan de lichaamslengte van de beeldschermwerker?	0	1
E14	5-5-1	Is het werkvlak inclusief draagconstructie aan de voorzijde dikker dan 5 cm?	1	0
E15	5-5-1	Is het bovenblad van het werkvlak getint (mag niet spiegelen)?	0	1
E16	5-5-1	Is er, indien nodig, een voldoende grote en stabiele documenthouder beschikbaar?	0	1
Totaal blok E				

Totaal score alle kolommen

Kolom	Score	Situatie acceptabel 0-2		Verbetering nodig 2-4		Verbetering noodzakelijk > 4	
		Ja	Nee	Ja	Nee	Ja	Nee
A							
B							
C							
D							
E							

Geluid

Geluid is een onderwerp dat gebonden is aan een expliciete risico-inventarisatie en -evaluatie. Het geluidsniveau op de verschillende werkplekken moet worden beoordeeld en zonodig gemeten. De hoofdlijnen van de wetgeving zijn:

- Het gemiddelde geluidsniveau (over de 8-urige werkdag) op de werkplek mag niet hoger zijn dan 80 dB(A). Indien uit de inventarisatie en evaluatie blijkt dat dit niveau op één of meer werkplekken wordt overschreden, dan moeten technische en/of organisatorische maatregelen zorgen dat het geluidsniveau aan genoemde norm voldoet (als het niveau van dag tot dag varieert mag van het weekgemiddelde worden uitgegaan);
- Vanaf 80 dB(A) dient een werkgever passende gehoorbeschermingsmiddelen te verstrekken;
- De werknemer is verplicht de gehoorbescherming te dragen vanaf 85 dB(A).

Met bovengenoemde technische en/of organisatorische maatregelen wordt met nadruk gestreefd naar oplossingen aan de bron (bijv. aan de machine zelf). De tweede voorkeur ligt in het overdrachtsgebied tussen de bron en de blootgestelde werknemer (bijv. een omkasting of de afscherming toepassen of machine buiten de ruimte plaatsen). Daarna komen pas de persoonlijke beschermingsmiddelen.

Ook op het gebied van geluid wordt de werkgever geacht de stand der techniek aan te houden. Enkele overige verplichtingen zijn:

- Voorlichting en instructie aan werknemers verzorgen;
- Werknemers in de gelegenheid stellen audiometrisch onderzoek te ondergaan;
- Plaatsen waar een geluidsniveau van 85 dB(A) of meer wordt geproduceerd markeren door signalering.

In de volgende lijsten is een overzicht gegeven van door Arbouw in kaart gebracht geluidsniveaus. Hierbij is gekeken naar:

- beroepen;
- werkzaamheden;
- apparaten en machines;
- omgeving.

U kunt op deze lijsten aangeven wat in het bedrijf van toepassing is.



Beroepen

Gemeten geluidsniveaus (Laeqw) (dagdosis zoals berekend uit onderzoek)

Beroep	Aantal	Geluidsniveaus in dB(A)
Administratief medewerker /kantoorpersoneel		< 80
Dakdekker – bitumen		89
Dakdekker – leisteen, pannen, riet		80–90
Directeur/zelfstandige bij bezoek werklocatie		89
Uitvoerder		88

Werkzaamheden Gemeten geluidsniveaus (Laeqw)

Werkzaamheden	Ja	Geluidsniveaus in dB(A)
Aanslaan metalen spieën		84–93
Bitumenbeitel (ketelbediende)		56
Bitumenketel (tijdens opwarmen)		90
Boren		90–105
Boren (sloopwerkzaamheden)		
– elektrische handboor		100–120
– pneumatische handboor, diamantboor		100–125
Boren (beton)		96
Boren (kalkzandsteen/gasbeton)		94
Branden (gemechaniseerd)		86
Branden (kleine brander)		88
Doorslijpen pannen		102–105
Handhamer (gebruik)		105–111
Leislagspuiten (pompbediende)		91
Los- of vastslaan van wervelmoeren		109
Metaal tegen metaal (steigerbouw)		98–110
Nieten (machine)		104–114
Nieten (pneumatisch) glaslatten		98
Schoonbikken van stalen bekistingen		104
Slijpen		95–105
Slijpen beton- of wapenijzer		90–105
Slopen (bekrachtigde hamers)		110–114
Snijden: snijbrande, thermische lans		94–96
Spijkeren (machine)		105–108
Spijkeren met handhamer		105–111
Zagen met handzaag		86–89
Zagen (stenen/pannen)		100–125
Zagen platen, dakelementen (cirkelzaag)		99–109
Zagen/slijpen (sloopwerkzaamheden)		
– motorkettingzaag, slijper		100–125
– zaag met diamantblad		133

Apparaten en machines Gemeten geluidsniveaus (Laeqw)

Apparaten en machines	Aantal	Geluidsniveaus in dB(A)
Aggregaat – niet gedempt		90
Aggregaat – gedempt		45
Boormachine		72–99
Elektrische boormachine		93–96
Elektrische frees		90–102
Elektrische handboor		100–120
Elektrische handboor		93–96
Elektrische handzaag		116
Elektrapneumatische beitel		108

Apparaten en machines	Aantal	Geluidsniveaus in dB(A)
Elektrapneumatische boor		98
Energie- en lasaggregaat		97–103
Haakse slijpmachines		85–96
Hand bandschuurmachine		95–103
Hand freesmachine		90–102
Hand vlakschuurmachine		80–95
Handcirkelzaag		99–109
Handwals (klein)		96
Heftrucks – vertragingsmotor		83–96
Heftrucks – elektromotor		72–83
Hijskraaninstallatie		85
Houtboormachines		88
Hydraulische boormachine		86
Kleefkar		96
Ladderlift		85
Lasapparaat		82–95
Luchthamer		95–100
Mobiele compressoren, gedempt		80–106
Mobiele compressoren, ongedempt		95–125
Motorjapanners (geen cabine)		85–105
Motorkettingzaag, slijper		100–125
Motorkettingzagen		95–105
Nietmachine		104–114
Pneumatische boor/diamantboor		100–125
Pneumatische hamer		105–120
Pneumatische handhamer		108
Pneumatische schroevendraaier (geluidsgedempt)		60–90
Schiethamer spijkermachine		117–120
Schroef-/boorsystemen		75–85
Slijpmachine		95–105
Snijbrander		92–120
Snijbrander, thermische lans		94
Spijkerhamer		105–108
Trekkers		80–95
Vrachtwagen met hijskraaninstallatie		85
Zaag met diamantblad		133

Omgeving Gemeten geluidsniveaus (Laeq_w)

Omgevingslawaai	Ja	Nee	Geluidsniveaus in dB(A)
Omgevingslawaai (algemeen)			80–90

Werken in de nabijheid van in de omgeving draaiende machines			
Hijskranen			95–125
Hydraulische aggregaten			100–105
Langskomend verkeer			80–90
Mobiele compressoren gedempt			80–106
Mobiele compressoren ongedempt			95–125
Torenkranen			65–85

Persoonlijke beschermingsmiddelen

In de uitgevoerde risico-inventarisatie en -evaluatie is beoordeeld welke persoonlijke uitrusting de werkgever aan zijn werknemers ter beschikking moet stellen. Het moet hierbij gaan om bescherming tegen gevaren die niet of onvoldoende op andere wijze kunnen worden bestreden.

De persoonlijke beschermingsmiddelen moeten:



- Geschikt zijn voor de te vermijden gevaren (zonder zelf een vergroot gevaar in te houden);
- Beantwoorden aan de omstandigheden op de bouwplaats;
- Afgestemd zijn op de ergonomische eisen ten aanzien van de gezondheid van werknemers;
- Ook voor de individuele drager geschikt te zijn, zonodig na aanpassingen;
- Kosteloos ter beschikking gesteld worden.

Deze inventarisatie bevat een overzicht van algemene aandachtspunten t.a.v. PBM en verder overzichten van de diverse soorten PBM.

Hier kunt u invullen welke PBM binnen uw bedrijf gebruikt worden. De PBM zijn ingedeeld in de volgende groepen:

1. gehoorbescherming;
2. oog- en gelaatsbescherming;
3. huidbescherming, arm- en handbescherming;
4. beschermende kleding;
5. ademhalingsbescherming;
6. voetbescherming;
7. hoofdbescherming;
8. valbeveiliging.

Algemene aandachtspunten persoonlijke beschermingsmiddelen (pbm)

Onderwerp	Ja	Nee
Worden de PBM gratis verstrekt?		
Wordt de verstrekking van PBM geregistreerd?		
Is er een beheerder voor PBM aangesteld?		
Is deze beheerder bij alle medewerkers bekend?		
Is er een reglement met betrekking tot PBM?		
Is aan dit reglement een sanctiebeleid verbonden?		
Worden PBM in een totaal pakket verstrekt?		
Voldoen de PBM aan de CE-norm?		
Worden PBM regelmatig gecontroleerd/gekeurd?		
Worden PBM vervangen bij slijtage of defecten?		
Is de vervangingsregeling bij alle medewerkers bekend?		
Worden bij specifieke werkzaamheden aanvullende PBM verstrekt?		
Wordt bij de verstrekking van PBM voorlichting en instructie gegeven?		
Worden PBM ook aan derden verstrekt?		
Wordt er toezicht gehouden op het gebruik van PBM?		

1. Gehoorbescherming

In onderstaand overzicht wordt de demping in dB(A) aangegeven per type gehoorbescherming. Aan de hand van de vastgestelde geluidsniveaus moet beoordeeld worden welk type gehoorbescherming nodig is.

Type gehoorbescherming	Demping in dB(A)
Oorwatten	10–20
Wasproppen	10–15
Oordopjes	10–15
Schuimplastic oorstopjes	10–25
Oorkappen	15–30
Otoplastieken	15–25

In onderstaande tabel kunt u aangeven welk type gehoorbescherming binnen het bedrijf wordt gebruikt.

Type	Beschikbaar		Registratie op naam		Voorlichting en instructie		Vastlegging van voorlichting en instructie	
	ja	nee	ja	nee	ja	nee	ja	nee
Oorwatten								
Wasproppen								

Type	Beschikbaar		Registratie op naam		Voorlichting en instructie		Vastlegging van voorlichting en instructie	
	ja	nee	ja	nee	ja	nee	ja	nee
Oordopjes								
Schuimplastic oorstopjes								
Oorkappen								
Otoplastieken								

2. Oog- en gelaatsbescherming

Oog en gelaatsbeschermingsmiddelen bieden bescherming tegen stof en wegspringende delen, vloeistof spatten en eventueel straling (laswerkzaamheden).

Type gezicht-/gelaatsbescherming	Te gebruiken bij
Standaard veiligheidsbril	Normale werkzaamheden
Ruimzichtbril	Hakken, slijpen, boren, werken met chemicaliën
Gelaatsscherm	Hakken, slijpen, boren boven het hoofd; verplicht bij werken met hogedrukreiniger en werken met zuren en logen
Lasbril/laskap	Ter bescherming tegen UV- en infraroodstraling bij laswerk of werk in de nabijheid hiervan

In onderstaande tabel kunt u aangeven welk type oog- en gelaatsbeschermingsmiddel binnen het bedrijf wordt gebruikt.

Type	Beschikbaar		Registratie op naam		Voorlichting en instructie		Vastlegging van voorlichting en instructie	
	ja	nee	ja	nee	ja	nee	ja	nee
Standaard veiligheidsbril								
Ruimzichtbril								
Gelaatsscherm								
Lasbril/laskap								

3. Huidbescherming, arm- en handbescherming

Deze beschermingsmiddelen worden gebruikt ter voorkoming van:

- mechanische verwondingen, stoten, snijden, hitte;
- opname van chemische stoffen door de huid.

Er bestaan een groot aantal handschoenen voor allerlei soorten werk. In de productinformatiebladen van het **Product Informatie Systeem Arbeid (PISA)** is aangegeven welk type handschoen bij het betreffende product gebruikt moet worden.

In onderstaande tabel kunt u aangeven welk type huid-, arm- en handbeschermingsmiddel binnen het bedrijf wordt gebruikt.

Type	Beschikbaar		Registratie op naam		Voorlichting en instructie		Vastlegging van voorlichting en instructie	
	ja	nee	ja	nee	ja	nee	ja	nee
Leer								
Rubber								
Neopreen								
PVC								
Vinyl								

4. Beschermende kleding

In het normale arbeidsproces zal de werknemer aangepaste werkkleding dragen wanneer dat nodig is. Voor deze kleding geldt als algemene eis dat zij de drager niet in gevaar mag brengen. Dit betekent onder meer:

- overall goed sluitend om het lichaam;

- niet te wijd of te nauw;
- lengte van mouwen en broekspijpen op de juiste maat;
- materiaal afgestemd op werksituatie en/of te verwerken producten.

In voorkomende gevallen (jaargetijde afhankelijk) is het gebruik van zogenaamde 'doorwerkkleding' en/of het gebruik van speciale onderkleding vereist.

In onderstaande tabel kunt u aangeven welk type beschermende kleding binnen het bedrijf wordt gebruikt.

Type	Beschikbaar		Registratie op naam		Voorlichting en instructie		Vastlegging van voorlichting en instructie	
	ja	nee	ja	nee	ja	nee	ja	nee
Winterpak								
Overall								
Overbroek								
Bodywarmer								
Sweatshirt								
Regenkleding								
T-shirt								
Onderkleding								

5. Ademhalingsbescherming

Bij diverse werkzaamheden kan sprake zijn van blootstelling aan:

- gassen/dampen;
- inert stof;
- houtstof;
- kwartshoudend stof;
- vezels.

De inzet van het type ademhalingsbescherming wordt dan ook bepaald door de risico-inventarisatie van de te verrichten werkzaamheden.

Soorten ademhalingsbescherming

(verse lucht- en persluchtmaskers worden vanwege hun noodzakelijke extra voorzieningen en opleidingen niet behandeld)

Wegwerpmaskers (filtrerende gelaatstukken)

Deze maskers bestaan uit een buigzaam lichtmetalen plaatje en een gaas-wattenfilter. Ook zijn er wegwerp halfgelaatmaskers voorzien van celstof. Deze hebben rubberen hoofdbandjes en een buigzaam neusbeugeltje. In het algemeen kan gesteld worden dat deze typen wegwerpmaskers alleen beschermen tegen onschadelijke vaste en vloeibare deeltjes.

De voorschriften over gebruik en gebruikstijd dienen strikt te worden opgevolgd. Controleer de maskers altijd op hun afdichting door erin te blazen. Als een warme luchtstroom – vooral langs de neus – wordt gevoeld, moet het masker beter afgesteld worden. Anders werkt de kier als een stofzuiger en krijgt de werknemer alsnog stof binnen.

Deze maskers beslist niet gebruiken bij verfspuiten of bij schadelijke en giftige stoffen.

Halfgelaatmasker

Er zijn twee typen, namelijk een masker met een inlegfilter en een masker met een DIN-genormaliseerde schroefilterbus. Doorgaans hebben deze maskers een stoffiltering bestaande uit een grofstofffilter en een fijnstoffilter. De schroeffiltertypen kunnen met de daarvoor bestemde filter ook tegen schadelijke gassen en dampen worden gebruikt.

Volgelaatmasker

Evenals het halfgelaatmasker is deze te gebruiken als stofmasker en als masker tegen bepaalde gassen en dampen. De gebruiksmogelijkheden zijn hetzelfde als die van halfgelaatmaskers. Daarnaast zijn bij volgelaatmaskers ook de ogen beschermd.

Zie voor keuze van ademhalingsbescherming ook Arbeid-publicaties!

In onderstaande tabel kunt u aangeven welk type ademhalingsbescherming binnen het bedrijf wordt gebruikt.

Type	Beschikbare filters		Beschikbaar		Registratie op naam		Voorlichting en instructie		Vastlegging van voorlichting en instructie	
	stof	gas/damp	ja	nee	ja	nee	ja	nee	ja	nee
Filtrerend gelaatsstuk P-1(wegwerp-masker/-snuitje)										
Filtrerend gelaatsstuk P-2 (wegwerp-masker/-snuitje)										
Filtrerend gelaatsstuk P-3 (wegwerp-masker/-snuitje)										
Halfgelaatmasker										
Volgelaatmasker										
Helm met aanblaasfilter										
Kap met aanblaasfilter										
Scherf met aanblaasfilter										
Masker met aanblaasfilter										

6. Voetbescherming

De veiligheidsschoenen/-laarzen moeten beschikken over:

- ingebouwde stalen neus;
- stalen tussenzool die de voet beschermt tegen onder andere het trappen in spijkers;
- een goede pasvorm hebben (denk aan breedtematen);
- bestand zijn tegen olie en chemicaliën;
- beschikken over een antislipzool met profilering.

In onderstaande tabel kunt u aangeven welk type voetbescherming binnen het bedrijf wordt gebruikt.

Type	Beschikbaar		Registratie op naam		Voorlichting en instructie		Vastlegging van voorlichting en instructie	
	ja	nee	ja	nee	ja	nee	ja	nee
Lage veiligheidsschoenen met alleen stalen neus								
Lage veiligheidsschoenen met stalen neus en zool								
Hoge veiligheidsschoenen met alleen stalen neus								
hoge veiligheidsschoenen met stalen neus en zool								
Veiligheidslaarzen met alleen stalen neus								
Veiligheidslaarzen met stalen neus en zool								

7. Hoofdbescherming

Veiligheidshelmen worden van verschillende kunststoffen gemaakt. Deze kunststoffen zijn verouderingsgevoelig, waardoor zij een bepaalde levensduur hebben.

Vervangingstermijn meest voorkomende typen helmen:

- Polytheenhelmen na 3 jaar
- Polycarbonaathelmen na 10 jaar
- Textielfenolhelmen na 10 jaar
- Glasvezelversterkt polyester helm na 10 jaar

De gebruiksduur van een helm wordt eveneens begrensd door de mate van mechanische beschadiging.

Een goed binnenwerk van de helm verhoogt het draagcomfort en voorkomt afvallen.

In onderstaande tabel kunt u aangeven welk type hoofdbescherming binnen het bedrijf wordt gebruikt.

Type	Beschikbaar		Registratie op naam		Voorlichting en instructie		Vastlegging van voorlichting en instructie	
	ja	nee	ja	nee	ja	nee	ja	nee
Polytheenhelmen								
Polycarbonaathelmen								
Textielfenolhelmen								
Glasvezelversterkt polyester helm								

8. Valbeveiliging (persoonlijke)

Gordel

De vanggordel wordt op borsthoogte gedragen en niet als een riem op navelhoogte. Een dergelijke gordel is geschikt als werkgordel, maar als valbeveiliging is het beter gebruik te maken van een harnasgordel of vestgordel.

Vanglijn

De vanglijnen zijn maximaal 1,50 m lang en aan één zijde voorzien van een musketonhaak of speciale lijnhaak. De valhoogte mag maximaal 1,50 m zijn. De vanglijn of gordel moet uitgerust zijn met een valdemper.

Lijnklem

Bij dit type valbeveiliging wordt een onderscheid gemaakt in:
Het type waarbij de werknemer bij het naar boven gaan de lijnklem meetrekt en waarbij om naar beneden te gaan een pal moet worden ingedrukt. Dit systeem is alleen toepasbaar bij een vanggordel. Flexibeler is een lijnklem die in beide richtingen over de lijn kan schuiven en bij een val blokkeert na een korte remweg. Dit systeem is vergelijkbaar met de rolgordel in een auto. Dit systeem kan bij een harnasgordel gebruikt worden.

Stop- en remchutes

Een stopchute blokkeert na een korte remweg. De remchute zorgt ervoor dat de werknemer langzaam afdaalt tot het einde van de lijn of een vaste ondergrond. De kabel is opgerold in een stalen huis. De kabel blijft automatisch strak gespannen.

In onderstaande tabel kunt u aangeven welk type valbeveiliging binnen het bedrijf wordt gebruikt.

Type	Beschikbaar		Registratie op naam		Voorlichting en instructie		Vastlegging van voorlichting en instructie	
	ja	nee	ja	nee	ja	nee	ja	nee
Vanggordel								
Harnasgordel								
Vestgordel								
Vanglijn								
Lijnklem								
Stopchute								
Remchute								

Model Plan van Aanpak

Onderwerp	Prioriteit	Verantwoordelijk hiervoor	Benodigd			Ondersteuning door		Overleg met	Datum gereed
			Tijd	Mid-de-len	Bud-get		Kosten ondersteuning		

Onderwerp	Prioriteit	Verantwoordelijk hiervoor	Benodigd			Ondersteuning door		Overleg met	Datum gereed
			Tijd	Mid-de-len	Bud-get		Kosten ondersteuning	Werknemers	

Vastlegging jaarlijkse evaluatie Plan van Aanpak

Overleg met medewerkers over:

- ☐ Risico-Inventarisatie en -Evaluatie en bijhorend Plan van Aanpak (bij (eerste) opstelling en/of bijstelling)
- ☐ Jaarlijkse schriftelijke evaluatie Plan van Aanpak

Datum	Onderwerp	Besproken met werknemersvertegenwoordiging (OR/PVT)		Omschrijving te nemen acties	Verantwoordelijk voor uitvoering	Datum gereed
		ja	nee			

PAGO-ADVIES

Algemeen

Op basis van artikel 18 van de Arbeidsomstandighedenwet is de werkgever verplicht de werknemers periodiek in de gelegenheid te stellen een Periodiek ArbeidsGezondheidskundig Onderzoek te ondergaan (PAGO). Dit onderzoek moet erop gericht zijn de risico's die de arbeid voor de gezondheid van de werknemers met zich mee brengt zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken. Dit betekent dat inhoud en frequentie van dit PAGO vastgesteld worden op basis van de risico-inventarisatie en -evaluatie.

In de bedrijfstak bouwnijverheid zijn de gezondheidsrisico's op zowel functieniveau als op taakniveau reeds uitgebreid geïnventariseerd en geëvalueerd. Dit geldt ook voor functies zoals deze voorkomen binnen de bitumineuze- en kunststof dakbedekkingbranche. Deze arbeidsgelateerde gezondheidsrisico's zijn vastgelegd in handboeken, die door Arbouw aan de Arbo-diensten beschikbaar zijn gesteld. De Arbo-dienst hoeft deze arborisico's dus niet meer op bedrijfsniveau te inventariseren en evalueren.

Bovenstaande geldt ook voor de Arbo-dienst (en) waarmee VEBIDAK een raamovereenkomst heeft afgesloten.

Om aan de algemene wettelijke PAGO-verplichting een bitumineuze- en kunststof dakbedekkingsbranchespecifieke invulling te geven, adviseert de Arbo-dienst concreet het volgende:

- Navolging van de in de Bouw-CAO opgenomen concrete afspraken gemaakt over de PAGO-frequentie.
De frequentie van het PAGO is gebaseerd op de gezondheidsrisico's van de beroepen en werkzaamheden in de bedrijfstak en ook de bitumineuze- en kunststof dakbedekkingbranche.
- Voor een aantal specifieke werkzaamheden te voorzien in een extra frequent onderzoek: het zgn. Gericht Periodiek Onderzoek (GPO).

Wat betekent dit concreet?

Inhoud van het Periodiek ArbeidsGezondheidskundig Onderzoek

Het onderzoek is altijd functiegericht (en dus risicogericht) en wordt uitgevoerd aan de hand van door Arbouw opgestelde risicoprofielen (beoordelingsrichtlijnen).

Naast het functiegerichte gedeelte worden gelijktijdig een aantal algemene gezondheidsaspecten beoordeeld.

Frequentie van het Periodiek ArbeidsGezondheidskundig Onderzoek

- Uitvoering van het PAGO met een **vierjaarlijkse frequentie vanaf 16 jaar**.
- Uitvoering van het PAGO met een **tweejaarlijkse frequentie vanaf 40 jaar**.

In het algemeen is dit voldoende om eventuele schadelijke gezondheidseffecten die met de arbeid samenhangen vroegtijdig te kunnen signaleren en de betrokken werknemers daarover adequaat te kunnen adviseren en begeleiden.

Gericht Periodiek Onderzoek (GPO)

Voor specifieke functies waarbij tijdens uitvoering van de werkzaamheden een verhoogd gezondheidsrisico aanwezig kan zijn, uitvoering van een GPO waarbij de frequentie afhankelijk is gesteld van de verhoogde gezondheidsrisico's.

Het GPO wordt uitgevoerd:

- Voor aanvang werkzaamheden en bij beëindiging.
- Tussentijds aanvullend op PAGO.

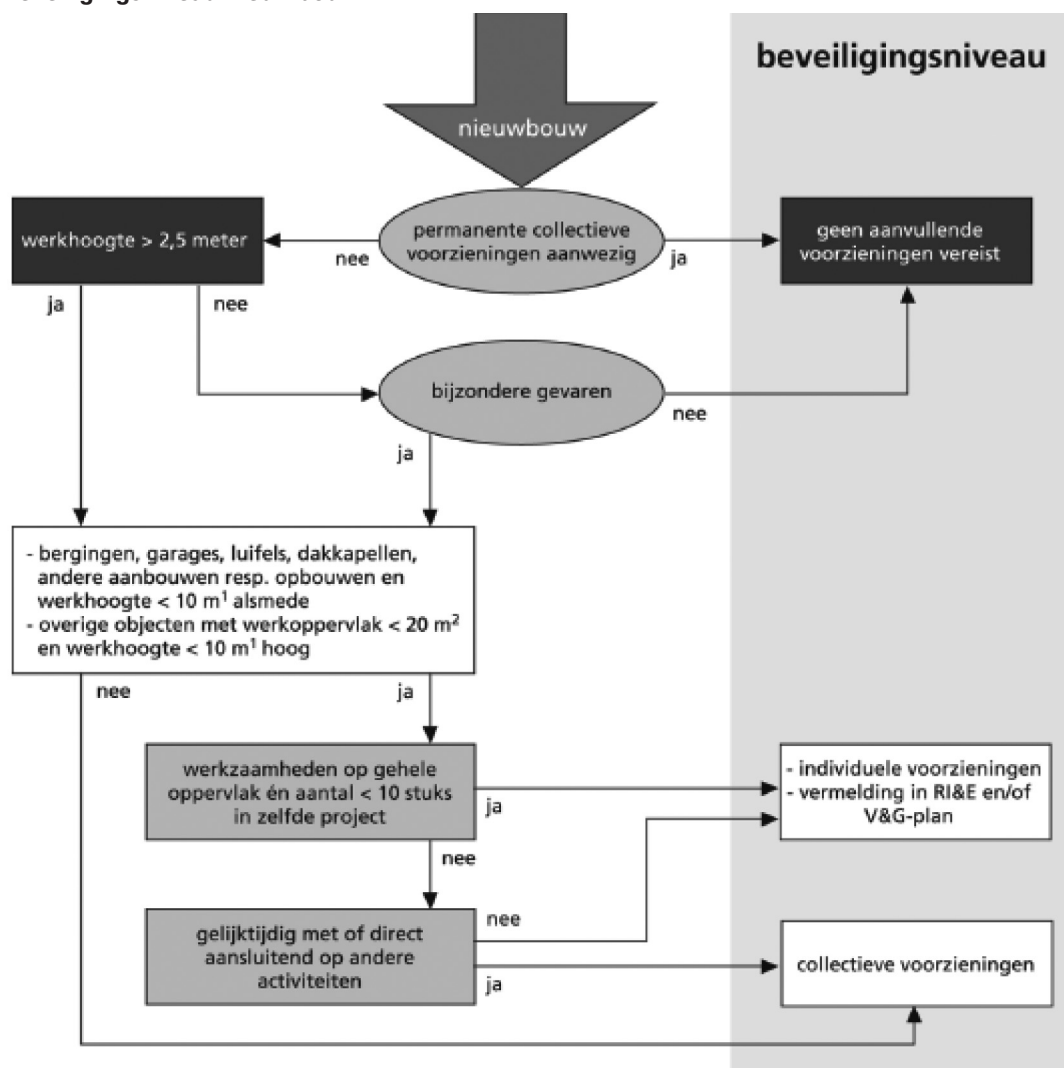
U kunt op deze lijst aangeven wat in het bedrijf van toepassing is. Functie en aantal in aanmerking komende werknemers.

GPO	functie	Aantal werknemers	frequentie	
			jaarlijks	twee-jaarlijks
Werken op terrein van de chemische industrie			X	
Werken met perslucht (< 50 jaar)				X
Werken met perslucht (> 50 jaar)			X	
Werken met asbest (< 50 jaar)				X
Boven 50 jaar als PAGO				
Machinisten van torenkraan, mobiele kraan of heistelling				X
Uitvoerders				X

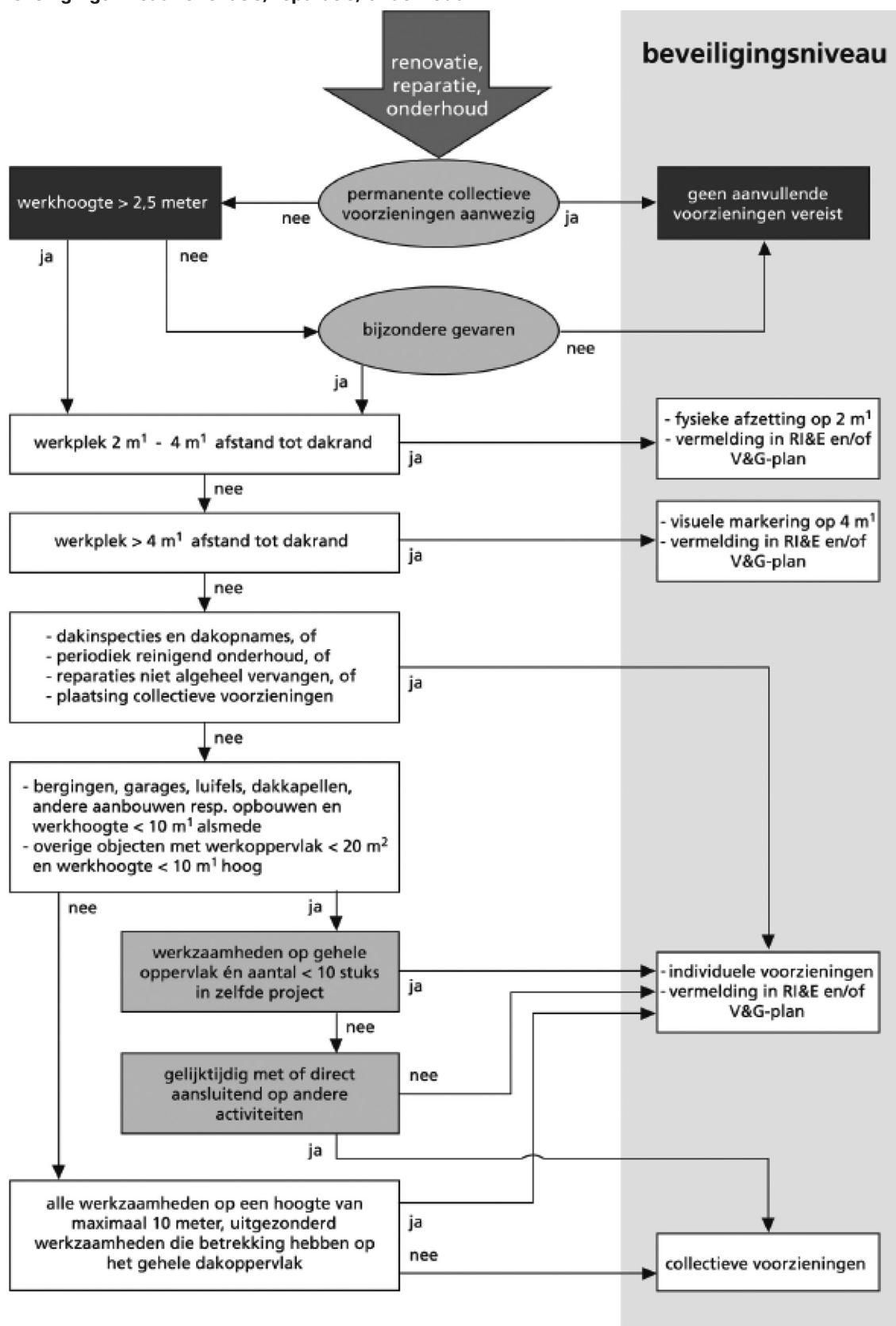
Voorkoming valgevaar

Uit het A-blad Platte daken (mei 2005) zijn de schema's opgenomen welke voorzieningen in verschillende situaties getroffen moeten worden ter voorkoming van valgevaar.

Beveiligingsniveau nieuwbouw



Beveiligingsniveau renovatie, reparatie, onderhoud



**TAAKRISICOANALYSE****Nr: 01**

Opgesteld door VGM/DIRECTIE	Naam	Paraaf gezien	Omschrijving taak: – Verwijderen oude dakbedekking, grind, isolatie.	Documenten Stichting Arbouw AKS
Taakstap of activiteit Toegang werkplek	Gevaar Vallen dak Vallen ladder	Beheersmaatregelen Vallen van hoogte: * gebruik dakrandbeveiliging * plaatsen juiste wijze ladder		Actie door Voorlichting VCA opleiding Dakenbranche, toolbox e.d.
Gebruik machines (trilapparatuur)	Trillingen	* gebruik trillingsarme apparatuur * werkzaamheden afwisselen met andere personen		Voorlichting VCA opleiding Dakenbranche, toolbox e.d.
Gebruik apparatuur (lawaai)	Gehoorschade	* bronbestrijding – geluidsarme apparatuur * aangevuld met PMB's		Voorlichting VCA opleiding Dakenbranche, toolbox e.d.
Materiaal verwijderen	Stof * Ademhaling * Huid	* vochtig maken * machinaal verwijderen * stofzuiger gebruiken i.p.v. vegen * grind afzuigen * gebruik PBM's * opslag afgesloten containers		Voorlichting VCA opleiding Dakenbranche, toolbox e.d.

Gezien voor uitvoering: Naam:
Handt.:

TAAKRISICOANALYSE**Nr: 02**

Opgesteld door VGM/DIRECTIE	Naam	Paraaf gezien	Omschrijving taak: – Voorbereiding werkzaamheden op het dak.	Documenten Stichting Arbouw AKS
Taakstap of activiteit Toegang werkplek	Gevaar Vallen dak Vallen ladder	Beheersmaatregelen Vallen van hoogte: * gebruik dakrandbeveiliging * plaatsen juiste wijze ladder		Actie door Voorlichting VCA opleiding Dakenbranche, toolbox e.d.
Vegen dak (schoonmaken)	Stof	* mechanisch schoonmaken veegmachine/stofzuiger * vegen met bezem (stof masker PBM's)		Voorlichting VCA opleiding Dakenbranche, toolbox e.d.
Gebruik branders)	Brandwonden Brand Gaslekkage Gehoorschade	* gebruik apparatuur op juiste wijze vakmanschap * EHBO middelen beschikbaar * blusmiddelen aanwezig vakmanschap * periodieke controle apparatuur * bronbestrijding – geluidsarme apparatuur * aangevuld met PMB's		Voorlichting VCA opleiding Dakenbranche, toolbox e.d.
	Dampren	* grenswaarde geen overschrijding dag dosis (info St. Arbouw) * bij problemen daken gebruiken adembescherming		
Gebruik apparatuur (lawaai)	Gehoorschade	* bronbestrijding – geluidsarme apparatuur * aangevuld met PMB's		Voorlichting VCA opleiding Dakenbranche, toolbox e.d.
Gebruik machines (trilapparatuur)	Trillingen	* gebruik trillingsarme apparatuur * werkzaamheden afwisselen met andere personen		Voorlichting VCA opleiding Dakenbranche, toolbox e.d.

Gezien voor uitvoering: Naam:
Handt.:

TAAKRISICOANALYSE**Nr: 03**

Opgesteld door VGM/DIRECTIE	Naam	Paraaf gezien	Omschrijving taak: – Dakbedekking branden	Documenten Stichting Arbouw AKS
Taakstap of activiteit Toegang werkplek	Gevaar Vallen dak Vallen ladder	Beheersmaatregelen Vallen van hoogte: * gebruik dakrandbeveiliging * plaatsen juiste wijze ladder		Actie door Voorlichting VCA opleiding Dakenbranche, toolbox e.d.
Gebruik branders)	Brandwonden Brand Gaslekkage Gehoorschade	* gebruik apparatuur op juiste wijze vakmanschap * EHBO middelen beschikbaar * blusmiddelen aanwezig vakmanschap * periodieke controle apparatuur * bronbestrijding – geluidsarme apparatuur * aangevuld met PMB's		Voorlichting VCA opleiding Dakenbranche, toolbox e.d.
	Dampren	* grenswaarde geen overschrijding dag dosis (info St. Arbouw) * bij problemen daken gebruiken adembescherming		
Gebruik apparatuur (lawaai)	Gehoorschade	* bronbestrijding – geluidsarme apparatuur		Voorlichting VCA opleiding

**TAAKRISICOANALYSE****Nr: 03**

* aangevuld met PMB's

Dakenbranche, toolbox e.d.

Gezien voor uitvoering: Naam:
Handt.:**TAAKRISICOANALYSE****Nr: 04**

Opgesteld door VGM/DIRECTIE	Naam	Paraaf gezien	Omschrijving taak: – Dakbedekking aanbrengen koude kleefmethode	Documenten Stichting Arbouw AKS
Taakstap of activiteit Toegang werkplek	Gevaar Vallen dak Vallen ladder	Beheersmaatregelen Vallen van hoogte: * gebruik dakrandbeveiliging * plaatsen juiste wijze ladder		Actie door Voorlichting VCA opleiding Dakenbranche, toolbox e.d.
Gebruik branders)	Brandwonden	* gebruik apparatuur op juiste wijze vakmanschap * EHBO middelen beschikbaar * blusmiddelen aanwezig vakmanschap * periodieke controle apparatuur		Voorlichting VCA opleiding Dakenbranche, toolbox e.d.
	Brand Gaslekkage Gehoorschade	* bronbestrijding – geluidsarme apparatuur * aangevuld met PMB's		
	Dampren	* grenswaarde geen overschrijding dag dosis (info St. Arbouw) * bij problemen daken gebruiken adembescherming		
Gebruik apparatuur (lawaaï)	Gehoorschade	* bronbestrijding – geluidsarme apparatuur * aangevuld met PMB's		Voorlichting VCA opleiding Dakenbranche, toolbox e.d.

Gezien voor uitvoering: Naam:
Handt.:**TAAKRISICOANALYSE****Nr: 05**

Opgesteld door VGM/DIRECTIE	Naam	Paraaf gezien	Omschrijving taak: – Monteren kunststof dakbedekking	Documenten Stichting Arbouw AKS
Taakstap of activiteit Toegang werkplek	Gevaar Vallen dak Vallen ladder	Beheersmaatregelen Vallen van hoogte: * gebruik dakrandbeveiliging * plaatsen juiste wijze ladder		Actie door Voorlichting VCA opleiding Dakenbranche, toolbox e.d.
Gebruik mechanisch gereedschap	Trillingen	* gebruik accu apparatuur		Voorlichting VCA opleiding Dakenbranche, toolbox e.d.
Lijmen	Inademen en huid contact	Huid: * gebruik PBM's * inademen middels document St. Arbouw worden geen grenswaarden overschreden		Voorlichting VCA opleiding Dakenbranche, toolbox e.d.
Gebruik apparatuur (lawaaï)	Gehoorschade	* bronbestrijding – geluidsarme apparatuur * aangevuld met PMB's		Voorlichting VCA opleiding Dakenbranche, toolbox e.d.

Gezien voor uitvoering: Naam:
Handt.:**TAAKRISICOANALYSE****Nr:**

Opgesteld door VGM/DIRECTIE	Naam	Paraaf gezien	Omschrijving taak:
--------------------------------	------	------------------	--------------------

**TAAKRISICOANALYSE****Nr:**

Taakstap of activiteit	Gevaar	Beheersmaatregelen	Actie door
------------------------	--------	--------------------	------------

Gezien voor uitvoering: Naam:
Handt.:

**TAAKRISICOANALYSE
V&G Coördinator****Nr:**

Opgesteld door VGM/DIRECTIE	Naam	Paraaf gezien	Omschrijving taak: Bezoeken/inspecteren werklocaties
Taakstap of activiteit Transport	Gevaar Ongeval met auto	Beheersmaatregelen Defensief rijden, veiligheids- en verkeersregels opvolgen.	Actie door Voorlichting VOL-VCA
Bezoek werklocatie	Vallen, struikelen, uitglijden Vallen van hoogte Vallende voorwerpen Stof Aanrijdgevaar op bouwlocatie Geluid Bodemverontrei- niging; chemicaliën Brand- en explosiegevaar	Goed opletten waar je loopt en niet gehaast zijn. Valbeveiliging gebruiken indien van toepassing. Geen ondeugdelijk klimmateriaal gebruiken/ betreden. PBM, veiligheidshelm gebruiken. PBM, stof masker gebruiken. Goed opletten. Oog hebben voor de omgeving. PBM, veiligheidshesje gebruiken. PBM, gehoorbescherming gebruiken. Deugdelijk opstellen materiaal. Object alleen betreden na vrijgave door de brandweer.	Voorlichting VOL-VCA

Gezien voor uitvoering: Naam:
Handt.:

Checklist Arbo-deskundige

Naam bedrijf :
Afdeling/Bouwplaats :
Datum rondgang: - - 20...
Arbo-deskundige :



Omschrijving van het object, waarop gewerkt wordt:

- ☐ Op wat voor gebouw wordt gewerkt?
- ☐ Op wat voor type dak wordt gewerkt (plat, spits, puntig)?
- ☐ Op welke hoogte wordt gewerkt?
- ☐ Gaat het om nieuwbouw, renovatie, restauratie?

Wordt samengewerkt met meerdere aannemers?

- ☐ Ja
- ☐ Nee

Zo ja;

	Ja	Nee
Is er een coördinator uitvoeringsfase aangesteld?		
Zijn afspraken schriftelijk vastgelegd?		
Worden de afspraken bewaakt?		
Is er een sanctiebeleid bij niet nakomen afspraken?		
Zijn de medewerkers op de hoogte van de gemaakte afspraken?		
Is er coördinatie van voorlichting en instructie op dit project?		

Welke taken worden gedaan?

Diversen

- ☐ Organisatie en overleg
- ☐ Aanbrengen werkplekbeveiligingen
- ☐ Plaatsen ladders en liften
- ☐
- ☐

Onderhoud

- ☐ Herstellen van lekkages
- ☐ Schoonmaken en bijwerken van de strooilaag
- ☐
- ☐

Slopen

- ☐ Scheppen van grind
- ☐ Los scheppen van bitumen
- ☐ Laden van bitumenresten in de laadbak
- ☐
- ☐

Vorbereiding

- ☐ Plaatsen van beveiligingen
- ☐ Vegen
- ☐ Transport van gereedschappen en materialen
- ☐
- ☐



Aanbrengen nieuwe daklaag

- ☐ Isolatie aanbrengen
- ☐ Rollen bitumen branden
- ☐ Detailleringen aanbrengen
- ☐ Stoken en gieten van bitumen
- ☐ Kunststof föhnen
- ☐ Koude kleefmethode
- ☐ Primeren

Welke materialen en materieel worden er gebruikt

Gebruik deze en de volgende tabel voor:

- Beoordeling van de fysieke belasting (beleidsregel 5.3 Tilen in de bouw)
- Beoordeling voor aanwezigheid Produkt-informatiebladen

Omschrijving	Gewicht (indicatief) in kg	Gebruik	
		Ja	Nee
Bitumenoven (headmaster)	Vanaf 200		
Bitumenoven pompketel	Vanaf 1200		
Bitumenwagen leeg 1-asser	100		
Bitumenwagen leeg 2-asser	170		
Groot blok bitumen	50		
Klein blok bitumen	25		
Gieter-bitumen vol	15		
Emmer bitumen – vol	25		
Rol lood	Vanaf 100		
Dakmortel	Vanaf 40		
Kruiwagen grind	100–150		
Baaltje fijn grint	50		
Grote fles propaan	Vanaf 80		
Kleine fles propaan (15 liter)	20–30		
Volle fles acetyleen	100		
Volle fles zuurstof	80		
Laskar compleet met flessen	280		
Waterstofzuiger	80		
Stapel dakpannen	Vanaf 25		
Extra gewicht dakrandbeveiliging	25		

Isolatiemateriaal

Omschrijving	Gebruik		Productinformatie aanwezig	
	Ja	Nee	Ja	Nee
Glaswol				
Steenwol				
Perliet				
Polystyreenschuim (geëxpandeerd)				
Polystyreenschuim geëxtrudeerd				
Polyurethaan				
Resolschuim (formaldehyde)				

Gewichten bitumineuze en kunststof dakbedekkingmaterialen

Omschrijving	Materiaal code	Afmeting rol in meters	Gewicht (indicatief) in kg	Gebruik		Productinfo aanwezig	
				ja	nee	Ja	Nee
Geblazen bitumen	240 A 11	20,1 × 10	33,5				
	250 B 11	20,0 × 1,0	34,0				
	260 A 10	20,0 × 1,0	29,5				
	260 B 11	20,0 × 1,0	37,5				
	260 B 14	10,0 × 1,0	35,0				

Omschrijving	Materiaal code	Afmeting rol in meters	Gewicht (indicatief) in kg	Gebruik		Productinfo aanwezig	
				ja	nee	Ja	Nee
SBS	360 A 11	15,0 × 1,0	34,0				
		10,0 × 1,0	26,0				
	360 A 14	10,0 × 1,0	43,0				
		7,5 × 1,0	31,0				
	360 A 21	10,0 × 1,0	34,0				
	360 A 24	7,5 × 1,0	36,0				
		5,0 × 1,0	30,0				
	370 A 11	10,0 × 1,0	28,0				
	370 A 14	7,5 × 1,0	40,0				
		5,0 × 1,0	29,0				
	370 A 21	10,0 × 1,0	34,0				
	370 A 24	7,5 × 1,0	43,0				
		5,0 × 1,0	30,0				
	300 A 14	5,0 × 1,0	28,0				
	300 A 24	5,0 × 1,0	29,0				
APP	460 A 14	10,0 × 1,0	40,0				
		7,5 × 1,0	31,0				
	460 A 24	10,0 × 1,0	45,0				
		7,5 × 1,0	35,0				
	460 A 60	20,0 × 1,0	28,0				
	470 A 14	7,5 × 1,0	30,0				
	470 A 24	7,5 × 1,0	35,0				
	446 A 14	10,0 × 1,0	43,0				
		7,5 × 1,0	30,0				
	446 A 24	7,5 × 1,0	32,0				
PVC	10 A 00	15,0 × 1,80	51,0				
		20,0 × 1,10	42,0				
		20,0 × 2,00	81,0				
	10 A 01	10,0 × 2,00	40,0				
	11 A 00	10,0 × 2,12	32,5				
		15,0 × 0,71	17,0				
		20,0 × 2,05	64,0				
		25,0 × 1,00	39,0				
	12 A 00	20,0 × 2,00	80,0				
	15 A 00	10,0 × 2,12	33,0				
		20,0 × 1,80	44,0				
ECB	55 A 00	20,0 × 1,05	40,0				
EPDM	60 A 01	20,0 × 1,30	41,1				
		20,0 × 1,74	54,0				
	62 A 44	10,0 × 1,50	30,0				
	62 A 45	10,0 × 1,0	33,0				

Gebruik machines en apparatuur

Gebruik deze tabel voor beoordeling veiligheids- en keuringsaspecten

Omschrijving	Gebruik		Veiligheids-voorzieningen		Keuring/inspectie	
	Ja	Nee	In orde	Niet In orde	In orde	Niet In orde
Vorbereiding						
(dak)snijmachines						
Motorbezems						
Veegmachines						
Schraapmachines						



Omschrijving	Gebruik		Veiligheids-voorzieningen		Keuring/inspectie	
	Ja	Nee	In orde	Niet In orde	In orde	Niet In orde
Afzuiger van grind						
Sloopmachine						
Dakdekken						
Handbrander (korte steel)						
Rollenbrander/handbrander (lange steel)						
Droogbrander						
Branderwagen						
Brandrollegger						
Dakrollegger						
Parkermachine						
Bitumenketel						
Gieters						
Nadenroller						
Leislagspuitmachine						
Diversen						
Ladderlift						
Dakrandbeveiligingen						
Bouwlift						
Stortkokers						
Kranen						
Ladders						
Takels						
Lieren						

Aandachtspunten tijdens de rondgang

Algemeen Arbobeleid en ziekteverzuim

Aandachtspunt	Opmerkingen	Knelpunt	
		Ja	Nee
Hoe is de kennis van het verzuimbeleid op de werkvloer?			
Hoe is de kennis van het arbobeleid op de werkvloer?			
Komen de arbeids-omstandigheden aan de orde in het werkoverleg?			
Zijn de werknemers op de hoogte van afspraken over samenwerking met andere aannemers?			

Schaft en sanitaire voorzieningen

Aandachtspunt	Opmerkingen	Knelpunt	
		Ja	Nee
Is een schaftgelegenheid aanwezig?			



Aandachtspunt	Opmerkingen	Knelpunt	
		Ja	Nee
Zijn toiletten en urinoirs aanwezig?			
Is kleedruimte aanwezig?			
Is wasgelegenheid aanwezig?			

Bedrijfshulpverlening

Aandachtspunt	Opmerkingen	Knelpunt	
		Ja	Nee
Hoe is de kennis van BHV op de werkplek? ☐ BHV-plan ☐ BHV-ers ☐ Plaats EHBO-trommels ☐ Brandbestrijding ☐ Plaats brandblussers ☐ Vluchtroutes ☐ Alarmering			
Zijn vluchtwegen aanwezig op het dak?			
Worden de vluchtwegen vrijgehouden?			
Zijn tenminste 2 brandblussers (type ABC) van minimaal 12 kg, aanwezig bij brandgevaarlijke werkzaamheden?			
Is een verbandtrommel type A aanwezig in de nabijheid van de werkplek?			
Zijn er voorzieningen voor alarmering op het dak?			

Trillingen

Aandachtspunt	Opmerkingen	Knelpunt	
		Ja	Nee
Is er sprake van blootstelling aan trillingen?			
Betreft dit lichaamstrillingen door? ☐ ☐ ☐			
Betreft dit hand-armtrillingen door? ☐ Veegmachines ☐ Schraapmachines ☐ Snijmachines ☐ Boortol ☐ Slijptol ☐			

Lawaai

Aandachtspunt	Opmerkingen	Knelpunt	
		Ja	Nee
Is er sprake van gehoorbeschadigende lawaainiveaus, door: ☐ handbranden ☐ brandrolleggen ☐ opwarmen bitumenketel ☐ leislagspuiten ☐ ☐			
Is markering aanwezig voor het gebied waarin geluid > 80 dB(A) voorkomt?			
Is er doeltreffende gehoorbescherming aanwezig?			
Wordt de gehoorbescherming gebruikt?			



Aandachtspunt	Opmerkingen	Knelpunt	
		Ja	Nee
Zijn de werknemers voorgelicht en geïnstrueerd?			

Fysieke belasting

Aandachtspunt	Opmerkingen	Knelpunt	
		Ja	Nee
Tillen			
Duwen			
Trekken			
Geknielde lichaamshouding			
Gebogen lichaamshouding			
Repeterende bewegingen			
Handmatige aan- en afvoer van materiaal			
Éénhandig uitvoeren van bepaalde duw- of trekhoudingen			

Toxische stoffen

Aandachtspunt	Opmerkingen	Knelpunt	
		Ja	Nee
Is er sprake van: ☐ asbesthoudend stof/materiaal ☐ kwarts bevattend stof ☐ PAK- bevattend stof/materiaal ☐ Glas- of steenwol ☐ PUR ☐ Bitumen ☐ Kleefmiddelen ☐ Oplosmiddelen ☐ ☐			
Zijn productinfor-matiebladen aanwezig?			
Zijn PBM afgestemd op de productinformatie?			
Zijn werknemers voorgelicht en geïnstrueerd?			
Worden PBM gebruikt?			
Is de opslag van stoffen conform de eisen?			
Is er een eet, rook- en drinkverbod tijdens het werk?			
Worden aanbevolen temperaturen aangehouden bij verhitting?			
Is er afdoende bescherming tegen bitumenrook?			
Is er afdoende bescherming tegen bitumencondensaat?			
Is er een kans op blootstelling aan stoffen die niets met het eigenlijke werk te maken hebben?			



Veiligheid

Aandachtspunt	Opmerkingen	Knelpunt	
		Ja	Nee
Is valgevaar afdoende voorkomen door: ☐ dakrandbeveiliging ☐ steigers ☐ bordessen ☐ vangnetten ☐ vanggordels en lijnen			
Is de dakrandbeveiliging minimaal 4 meter lang ter weerszijden van dakopgang, bouwlift of stortkoker?			
Is de dagwerkzone voldoende afgezet met een uitloop van 4 meter aan weerszijden?			
Bestaan de hekwerken c.q. dakrandbeveiligingen uit: ☐ bovenregel op tenminste 1 meter boven het dakvlak ☐ tussenregels ☐ kantplank van minimaal 15 cm hoogte ☐ geen openingen > 47 cm			
Is er een permanente dakrandconstructie van tenminste 1 m hoogte?			
Zijn ladders voldoende beveiligd: ☐ tegen verschuiving ☐ minimaal 1 meter boven dak			
Zijn sparingen in het dak afdoende dicht gelegd en gemarkeerd?			
Zijn de dakranden beveiligd tegen 'loslopende' machines?			
Wordt met branders gewerkt in de buurt van oplosmiddelen?			
Staat de bitumenketel in een lekbak?			
Worden werkzaamheden gestopt bij harde wind (> windkracht 6)			

Klimaat

Aandachtspunt	Opmerkingen	Knelpunt	
		Ja	Nee
Zijn er voorzieningen getroffen om klimaatsinvloeden te beperken? Zo ja, welke: ☐ ☐ ☐			
Worden bij hoge temperaturen extra pauzes ingelast?			
Wordt er wel eens gewerkt met ontbloot bovenlijf en korte broek?			

Persoonlijke beschermingsmiddelen

Aandachtspunt	Opmerkingen	Knelpunt	
		Ja	Nee
Worden de juiste – afgestemd op voorkomende risico's – PBM verstrekt? ☐ Valgordel ☐ Veiligheidsschoenen ☐ Kniebeschermers ☐ Handschoenen ☐ Oogbescherming ☐ Adembescherming ☐ Gehoorbescherming ☐ Kleding ☐			
Zijn de werknemers voorgelicht en geïnstrueerd?			
Is er toezicht op het gebruik van PBM?			
Worden de noodzakelijke PBM ook daadwerkelijk gebruikt?			

DIRECTEUR
De directeur verricht veel werkzaamheden op kantoor en loopt daarnaast regelmatig over de bouwplaats.
Fysieke belasting
Het langdurig zittend werk kan leiden tot klachten van het bewegingsapparaat.
Overige werkomstandigheden
Op het kantoor kan er sprake zijn van tocht- en comfortproblemen. Ook kan er op kantoor sprake zijn van slechte verlichting. Welzijnsproblemen treden veelal op door het optreden van onverwachte situaties en tijdsdruk.

Risicogebied	Aandachtspunt	Reden risico of knelpunt	Aanbevolen maatregelen
Gezondheid	fysieke belasting	• langdurig werken in dezelfde houding	• zorg dragen voor goed meubilair • werkzaamheden afwisselen
	klimaat	• tocht- en comfortproblemen	• aandacht besteden aan klimaat en ventilatie in kantoorruimten
	verlichting	• onvoldoende licht of teveel licht in kantoor	• zorg dragen voor juiste verlichting in kantoren
Welzijn	werkdruk/stress	• onverwachte situaties • tijdsdruk • verantwoordelijkheid voor het bedrijf	• zo goed mogelijk plannen • eventueel cursus omgaan met stress • eventueel cursus planning

UITVOERDER
De uitvoerder regelt, met behulp van informatie o.a. uit het bestek, de tijdige inzet van mensen, materialen en materieel. Als neventaak werkt de uitvoerder daar waar nodig is mee op de projecten.
<i>Fysieke belasting</i>
De lichamelijke belasting wordt vooral bepaald door de neventaak van de uitvoerder, namelijk het meehelpen op de projecten. Het werk wordt afwisselend staand, lopend en zittend uitgevoerd.
Overige werkomstandigheden
De geluidsniveau waar de uitvoerder aan blootgesteld wordt, ligt tussen 80 en 90 dB(A) en wordt vooral veroorzaakt door werkzaamheden van anderen. Het werk van de uitvoerder is vooral geestelijk belastend van aard. Uitvoerders kennen regelmatig problemen op het gebied van taakuitoefening, leiding en organisatie. Er wordt zeer regelmatig overgewerkt en er is sprake van tijdsdruk. Doordat de uitvoerder afwisselend binnen en buiten werkt, is er sprake van temperatuurswisselingen.

Risicogebied	Aandachtspunt	Reden risico of knelpunt	Aanbevolen maatregelen
Veiligheid	orde en netheid	• vallen en struikelen	• werkplek opgeruimd houden
	Bedrijfshulpverlening /EHBO	• geen of onvoldoende EHBO-ers/BHV-ers • de juiste (bijgevolde) EHBO-doos niet aanwezig of onvolledig • niet bekend met maatregelen en/of alarmering	• zorgen dat er voldoende EHBO-ers/BHV-ers aanwezig zijn • een persoon aanwijzen die verantwoordelijk is voor het bijvullen van de EHBO-doos • zorgen voor alarmkaart op de werkplek • voorlichting en instructie
Gezondheid	geluid	• hoge geluidsniveaus	• indien nodig gehoorbescherming dragen • toezicht op het gebruik van gehoorbescherming • instructie en voorlichting
	klimaat	• blootstelling aan weersomstandigheden	• gebruik aangepaste kleding • bij warmte extra pauzes inlassen en voldoende drinken • bij extreme kou voldoende lange pauzes om op te warmen
	toxische stoffen	• afhankelijk van neventaak	• bij daadwerkelijk meewerken is de blootstelling zoals bij de bitumineuze dakdekker

Risicogebied	Aandachtspunt	Reden risico of knelpunt	Aanbevolen maatregelen
	persoonlijke beschermingsmiddelen	• geen of onjuist gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen	• zorgen voor de juiste persoonlijke beschermingsmiddelen • gerichte voorlichting over het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen • toezicht op het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen
Welzijn	opleiding/scholing werkstress	• geen mogelijkheden op het volgen van opleidingen voor kennisverbreding/ veiliger en gezondere werkmethoden • werken onder tijdsdruk en piekbelasting	• werknemers gebruik laten maken van opleiding- en scholingsmogelijkheden (CAO-regeling) • zo goed mogelijk plannen • voldoende tijd per project afspreken

STAFPERSONEEL (werkvoorbereider/calculator)
Het werk van het stafpersoneel bestaat voornamelijk uit kantoorwerk. Af en toe bevindt het stafpersoneel zich op de bouwplaats.
Fysieke belasting
Door het werken met beeldschermen wordt er veelal in dezelfde houding gewerkt.
Overige werkomstandigheden
Op kantoor kan er sprake zijn van tocht- en comfortproblemen. Ook kan er op kantoor sprake zijn van slechte verlichting. Schadelijke geluidsniveaus komen in kantoren niet vaak voor. Wel kan er sprake zijn van hinderlijk geluid. Hierdoor kunnen concentratiestoornissen optreden. Welzijnsproblemen treden veelal op door het optreden van onverwachte situaties en tijdsdruk.

Risicogebied	Aandachtspunt	Reden risico of knelpunt	Aanbevolen maatregelen
Veiligheid	orde en netheid	• vallen en struikelen	• werkplek opgeruimd houden • netjes wegwerken van snoeren en kabels • aandacht besteden aan inrichting kantoor
	bedrijfshulpverlening /EHBO	• geen of onvoldoende EHBO-ers/BHV-ers • de juiste (bijgevoelde) EHBO-doos niet aanwezig of onvolledig • niet bekend met maatregelen en/of alarmering	• zorgen dat er voldoende EHBO-ers/BHV-ers aanwezig zijn • een persoon aanwijzen die verantwoordelijk is voor het bijvullen van de EHBO-doos • zorgen voor alarmkaart op de werkplek • voorlichting en instructie
Gezondheid	fysieke belasting	• langdurig werken in dezelfde houding • onjuist meubilair • onjuiste inrichting van de werkplek	• zorg dragen voor goed meubilair • aandacht besteden aan inrichten werkplek
	geluid	• hinderlijk geluid van printers en andere apparaten	• bij aanschaf van apparatuur rekening houden met geluidsniveau • apparatuur in voor zover mogelijk in andere ruimte plaatsen
	klimaat	• tocht- en comfortproblemen	• aandacht besteden aan klimaat en ventilatie in kantoorruimten
	verlichting	• onvoldoende of teveel licht in kantoor	• zorg dragen voor juiste verlichting • eventueel aanbrengen van zonwering
Welzijn	werkdruk/stress	• onverwachte situaties • tijdsdruk	• zo goed mogelijk plannen
	opleiding/scholing	• geen mogelijkheden voor het volgen van opleidingen voor kennisverbreding	• werknemers gebruik laten maken van opleiding- en scholingsmogelijkheden

BITUMINEUZE DAKDEKKER

Het werk van de bitumineuze dakdekker bestaat uit het aanbrengen van dakbedekking middels het gieten van vloeibaar bitumen, het branden van bitumenrollen of het nieten of nagelen. Hierna wordt een afwerklaag met leislag of grind aangebracht.

Fysieke belasting

Het werk van de bitumineuze dakdekker is lichamelijk zeer zwaar en wordt met name staand afgewisseld met lopen uitgevoerd. Bij de meeste werkzaamheden is sprake van een combinatie van statische en dynamische spierarbeid. De belasting is afhankelijk van de werkomstandigheden (onder meer bepaald door het type en ouderdom van het dak en door de mate van mechanisatie). Bij de dakbedekkingwerkzaamheden wordt vaak in een gebogen en getordeerde houding gewerkt en worden vooral de rug, schouders en armen belast. De knieën worden belast bij het nieten en nagelen. Lichamelijk zware werkzaamheden zijn: een gasfles of een rol dakbedekkingmateriaal op de schouder naar boven brengen, bitumenblokken van 25 kg in een ketel doen, vegen en aanbrengen van primer op een dak en het aanbrengen van dakbedekkingmateriaal (ontrollen, gieten/branden van hete bitumen, nagelen) en het voortduwen van mechanische apparatuur.

Overige werkomstandigheden

De klimaatbelasting is groot. De dakdekker werkt onder bijna alle weersomstandigheden buiten. Door sterke afkoeling van de rugspieren is de kans op rugklachten groot. In de zomer kunnen ten gevolge van verbranden door een combinatie van de zon en hete bitumen huidaanroeningen optreden. Hoge stofexposities bij het spuiten van droge leislag en het schoonvegen van oude dakbedekkingen maken stofmaskers noodzakelijk. Blootstelling aan teer (incidenteel), bitumen in zuivere of gemodificeerde vorm of derivaten kan leiden tot acute en chronische effecten op de luchtwegen, slijmvliezen en de huid en maken huidbescherming noodzakelijk. Mogelijke blootstelling aan carcinogene PAK's. De werkdruk is hoog. Het werken op daken brengt veiligheidsrisico's met zich mee.

Risicogebied	Aandachtspunt	Reden risico of knelpunt	Aanbevolen maatregelen
Veiligheid	orde en netheid	• struikelen over materialen • branden aan materiaal	• werkplek opgeruimd houden • bescherming dragen
	werken op hoogte	• vallen van het dak • vallen van de trap	• zorgen dat alle veiligheidsvoorzieningen in acht worden genomen • gericht voorlichting en instructie
	werken met mechanisch apparaat	• uitschakelen van veiligheidsvoorzieningen • onjuist gebruik van apparaat	• zorgen dat alle veiligheidsvoorzieningen in acht genomen worden • geen veiligheidsvoorzieningen uitschakelen • alleen goed opgeleide werknemers met apparaat laten werken • gerichte instructie en voorlichting
	BHV/EHBO	• geen of onvoldoende EHBO-ers • geen goed aangevulde EHBO-does aanwezig • niet bekend met maatregelen en/of alarmering	• zorgen voor voldoende BHV/EHBO-ers • een persoon aanwijzen die verantwoordelijk is voor het bijhouden van de EHBO-does • zorgen voor alarmkaart op de werkplek • voorlichting en instructie geven

Risicogebied	Aandachtspunt	Reden risico of knelpunt	Aanbevolen maatregelen
Gezondheid	fysieke belasting	• gebogen en getordeerde houding • zwaar gewicht rollen • hoge temperatuur bitumen	• gebruik maken van lichte materialen • gebruik maken van reeds ontwikkelde hulpmiddelen • beschermende kleding
	klimaat	• blootstellingen aan weersomstandigheden	• dragen van aangepaste kleding • bij warmte aangepaste werktijden en voldoende drinken • bij koude voldoende lange pauzes om op te warmen
	verlichting	• onvoldoende licht door schemering	• bijlichten
	stof	• blootstelling aan kwartshoudend stof • blootstelling aan vezels • blootstelling aan teerhoudend stof • blootstelling aan bitumen – damp/condensaat, en daarin voorkomende PAK's	• het dragen van stofmaskers • bijhouden van toxische stoffenregister • handschoenen dragen • instructie en voorlichting • contact materiaal zoveel mogelijk vermijden

Risicogebied	Aandachtspunt	Reden risico of knelpunt	Aanbevolen maatregelen
	PBM	• geen of onjuist gebruik van PBM	• bij indienstreding en per project afspraken maken over aanschaf en gebruik van PBM • gerichte voorlichting en instructie over gebruik van PBM • toezicht op het gebruik van PBM
Welzijn	opleiding/scholing	• geen mogelijkheden tot het volgen van opleidingen voor kennisverbreding/veiliger en gezondere werkmethoden	• werknemers gebruik laten maken van opleiding- en scholingsmogelijkheden (CAO-overleg)

DE PANNENLEGGER

Na het voorbereiden van het dak heeft de pannenlegger als taak om het dak te bedekken. Naast het leggen van pannen in de nieuwbouw verricht de pannenlegger ook onderhoud- en renovatiewerkzaamheden. De aanvoer van materiaal behoort niet tot zijn taak.

Fysieke belasting

Er is sprake van een zeer zware lichamelijke belasting, met zowel statische als dynamische componenten. Het werk wordt staand dan wel lopend uitgevoerd, waarbij gedurende een deel van de werktijd zeer frequent wordt geklommen op ladders, steigers en op schuine daken. Er wordt veel gewerkt in een gebogen houding, met gedraaide wervelkolom, in gedwongen werkhoudingen, waarbij continu op een hellend vlak het evenwicht bewaard moet worden. Dit gaat gepaard met een zware enkel- en rugbelasting. Gezien het gewicht van de te tillen materialen (dakpannen, dakramen, dakbeschot, lood) en de frequentie van tillen, wordt de tilnorm ver overschreden. De arm- en schouderbelasting is zeer zwaar.

Overige werkomstandigheden

Bij het werken met de slijptol, cirkelzaag, nietpistool, hamer en in de nabijheid van een ladderlift met benzinemotor is gehoorbescherming gewenst. Tegen mechanische beschadigingen is huidbescherming gewenst. Ademhalingsbescherming is gewenst bij het slijpen en zagen van pannen en bij renovatiewerkzaamheden, om schadelijke blootstelling aan kwartsstof, loodstof en inert stof te voorkomen. Voor het (be)werken van asbestcementplaten zijn speciale voorzorgsmaatregelen noodzakelijk. De klimbelasting is zwaar, daar onder alle omstandigheden (uitgezonderd vorst) buiten wordt gewerkt en daar de windsnelheden op het dak hoger zijn dan op de begane grond. Het veiligheidsrisico wordt deels bepaald door het werken met een slijptol en cirkelzaag, maar vooral door het werken op veelal onveilige hoogtes.

Risicogebied	Aandachtspunt	Reden risico of knelpunt	Aanbevolen maatregelen
Veiligheid	werken op hoogte (2)	• Vallen van het dak: • geen of onjuist gebruik van vanggordels en/of vangnetten • vallen en struikelen	• zorgen dat alle veiligheidsvoorzieningen in acht worden genomen • voorlichting en instructie • afspraken maken onder welke weersomstandigheden de werkzaamheden op het dak gestaakt worden • gebruik veiligheidsschoenen met een goed profiel
	werken met gereedschappen	• uitschakelen van veiligheidsvoorzieningen • onjuist gebruik van machines en gereedschap • draaiende/bewegende delen	• zorgen dat alle veiligheidsvoorzieningen in acht worden genomen • geen veiligheidsvoorzieningen uitschakelen • instructie en voorlichting • alleen goed opgeleide medewerkers met gereedschap laten werken • regelmatig pauzeren
	BHV/EHBO	• onbekend met maatregelen en voorzieningen • EHBO-does niet aanwezig of onvolledig	• Zorg voor voorlichting en instructie • Zorg voor voldoende en juiste voorzieningen
	orde en netheid	• vallen en struikelen	• werkplek opgeruimd houden

Risicogebied	Aandachtspunt	Reden risico of knelpunt	Aanbevolen maatregelen
Gezondheid	geluid	• geluidniveaus van 85–102 dB(A) (o.a. bij slijpen van pannen en zagen van dakplaten en dakelementen)	• indien nodig gehoorbeschermingsmiddelen dragen • instructie en voorlichting
	fysieke belasting	• klimmen op ladders en daken • versjouten van materiaal op het dak • armbelasting (stoten, beknellen en snijden van handen en voeten) • gebogen houding • werken in gedwongen houdingen, waarbij op een hellend vlak het evenwicht gehouden moet worden • knielen, • kruipen, hurken staan	• gebruik maken van lichtste materialen • gebruik maken van reeds ontwikkelde hulpmiddelen zoals een daklorrie • dakmateriaal op het dak brengen met een kraan • voorlichting en instructie • handschoenen + veiligheidsschoenen dragen • kniebeschermers
	klimaat	• blootstelling aan wisselende klimaatomstandigheden	• aangepaste werkkleding • bij warmte extra pauzes inlassen, voldoende drinken • bij koude voldoende lange pauzes om op te warmen • bescherming tegen UV-straling middels kleding (lange mouwen, lange pijpen) en speciale crèmes
	trillingen	• hand-armtrillingen door gereedschap	• bij aanschaf gereedschap rekening houden met trillingsdemping
	schadelijke stoffen	• tijdens zagen en slijpen blootstelling aan kwartsstof, lood, stof en/of asbest mogelijk	• zaag-/slijpmachines zo mogelijk voorzien van afzuiging of watertoevoer • gebruik waar mogelijk een tang voor het op maat maken • gebruik indien nodig ademhalingsbescherming • voorlichting en instructie • zo nodig een deskundig asbestverwijderingsbedrijf
	verlichting	• onvoldoende licht door schemering	• bijlichten
	hygiëne	• geen sanitaire voorzieningen/ schafgelegenheid in de nabijheid van het project	• zorg voor goede hygiënische voorzieningen (warm water en zeep, schone handdoeken)
	persoonlijke beschermingsmiddelen	• geen of onjuist gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen	• bij indiensttreding en per project afspraken maken over aanschaf en gebruik PBM • voorlichting • toezicht op gebruik PBM
Welzijn	werkstress	• tijdsdruk als gevolg van haastklussen of weersomstandigheden	• zorg voor een goede werkplanning

CHAUFFEUR
De chauffeur heeft als hoofdtaak het vervoeren van materiaal, materieel en elementen door middel van vrachtauto's. Daarnaast helpt de chauffeur mee met laden en lossen en is hij verantwoordelijk voor een juiste belading en het opsporen en verhelpen van kleine storingen.
Fysieke belasting
De chauffeur zit gedurende lange tijd achtereen, vaak in een eenzijdige en tamelijk ongunstige werkhouding, mede beïnvloed door diverse tekortkomingen aan de inrichting van de bestuurdersplaats. Tijdens het laden en lossen is er sprake van belasting van rug, armen en schouders.
Overige werkomstandigheden
Chauffeurs worden blootgesteld aan geluid en aan lichaamstrillingen. Ze worden regelmatig blootgesteld aan uitlaatgassen en andere vormen van luchtverontreiniging zoals lood en asbeststof. Daarnaast kunnen ze incidenteel worden blootgesteld aan specifieke stoffen afhankelijk van de lading. Er wordt afwisselend binnen (in de cabine) en buiten (bij laden/lossen) gewerkt. In de cabine kunnen comfortproblemen optreden en buiten is er blootstelling aan de weersomstandigheden.

Risicogebied	Aandachtspunt	Reden risico of knelpunt	Aanbevolen maatregelen
Veiligheid	verkeer	• onveilig rijgedrag van anderen en van de chauffeur zelf	• juiste planning, zorgen voor voldoende tijd om bij het werk te komen • rustig rijgedrag
	bedrijfs hulpverlening / EHBO	• de juiste (bijgevoelde) EHBO-doos niet aanwezig of onvolledig • niet bekend met maatregelen en/of alarmering	• een persoon aanwijzen die verantwoordelijk is voor het bijvullen van de EHBO-doos • zorgen voor alarmkaart op de werkplek • voorlichting en instructie
Gezondheid	fysieke belasting	• overwegend zittend werk • niet ergonomisch ontworpen cabines • tillen bij laden/lossen	• bij aanschaf werktuigen rekening houden met ergonomie van cabine • bij laden/lossen zoveel mogelijk gebruik maken van hulpmiddelen
	geluid	• hoge geluidsniveaus	• bij inrichting cabine rekening houden met het geluidsniveau
	trillingen	• lichaamstrillingen	• bij inrichting cabine rekening houden met trillingsdemping
	toxische stoffen	• blootstelling aan uitlaatgassen, luchtverontreiniging en te vervoeren stoffen	• informatie bijhouden over te vervoeren stoffen
	persoonlijke beschermingsmiddelen	• geen of onjuist gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen	• bij indiensttreding en per project afspraken maken over aanschaf en gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen • gerichte voorlichting over het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen • toezicht op het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen
Welzijn	tijdsdruk	• verkeerde planning	• proberen een zo ruim mogelijke planning aan te houden met voldoende rusttijd
	opleiding/scholing	• geen mogelijkheden op het volgen van opleidingen voor kennisverbreding/ veiliger en gezondere werkmethoden	• werknemers gebruik laten maken van opleiding- en scholingsmogelijkheden (CAO-regeling)

MACHINIST MOBIELE KRAAN
De taak van de machinist mobiele kraan is het bedienen en onderhouden van de mobiele kraan die wordt gebruikt voor het verplaatsen van bouwelementen, onderdelen en materialen en het rijden met de kraan over de openbare weg.
Fysieke belasting
De machinist verricht voornamelijk zittend werk, waarbij regelmatig in belastende werkhoudingen wordt gewerkt ten gevolge van ergonomisch slecht ingerichte cabines. Hierdoor worden rug, nek, schouders en armen belast. De nek wordt belast doordat regelmatig omhoog gekeken moet worden. De machinist moet regelmatig klimmen om de cabine te bereiken.
Overige werkomstandigheden
De machinist wordt blootgesteld aan het geluid en de trillingen veroorzaakt door de machine.

Risicogebied	Aandachtspunt	Reden risico of knelpunt	Aanbevolen maatregelen
Veiligheid	veiligheid algemeen	• geen gegevens aanwezig over onderhoud etc. • kantelen kraan • gevaar voor vallende voorwerpen	• zorgen voor goed bijgehouden kraanboek • ervoor zorgen dat kraan horizontaal staat, goed gestempeld is en niet kan wegzakken in de ondergrond • afstemming met overige werkzaamheden over afzetting werkterrein • zorgen voor persoonlijke beschermingsmiddelen
	werken met machines en gereedschappen	• uitschakelen van veiligheidsvoorzieningen • onjuist gebruik van machines en gereedschap	• zorgen dat alle veiligheidsvoorzieningen in acht worden genomen • geen veiligheidsvoorzieningen uitschakelen • alleen goed opgeleide werknemers aan de machines laten werken • gerichte voorlichting en instructie • geen toegang voor onbevoegden
	bedrijfsbulpverlening / EHBO	• geen of onvoldoende EHBO-ers/BHV-ers • de juiste (bijgevoelde) EHBO-doos niet aanwezig of onvolledig • niet bekend met maatregelen en/of alarmering	• zorgen dat er voldoende EHBO-ers/BHV-ers aanwezig zijn • een persoon aanwijzen die verantwoordelijk is voor het bijvullen van de EHBO-doos • zorgen voor alarmkaart op de werkplek • vrijhouden van vluchtwegen • voorlichting en instructie
Gezondheid	fysieke belasting	• overwegend zittend werk • niet ergonomisch ontworpen cabines • niet ergonomisch geplaatste bedieningsmiddelen • geen goed zicht	• bij aanschaf machine rekening houden met ergonomie van cabine en meubilair
	geluid	• hoge geluidsniveaus door machines	• bij aanschaf van nieuwe apparatuur rekening houden met het geluidsniveau indien nodig gehoorbescherming dragen • toezicht op het gebruik van gehoorbescherming • instructie en voorlichting
	trillingen	• lichaamstrillingen door machines	• bij aanschaf van nieuwe apparatuur rekening houden met trillingsdemping • zorgen voor een juiste stoel
	verlichting	• onvoldoende licht door schemering	• bijlichten
	persoonlijke beschermingsmiddelen	• geen of onjuist gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen	• bij indiensttreding en per project afspraken maken over aanschaf en gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen • gerichte voorlichting over het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen • toezicht op het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen
Welzijn	opleiding/scholing	• geen mogelijkheden op het volgen van opleidingen voor kennisverbreding/ veiliger en gezondere werkmethoden	• werknemers gebruik laten maken van opleiding- en scholingsmogelijkheden (CAO-regeling)

ADMINISTRATIEF MEDEWERKER
De administratief medewerker heeft uiteenlopende werkzaamheden op kantoor.
Fysieke belasting
Het werk van de administratief medewerker is veelal plaatsgebonden, waarbij langdurig in dezelfde houding wordt gewerkt. Bij data-entry kan sprake zijn van kort cyclisch werk.
Overige werkomstandigheden
Op kantoor kan er sprake zijn van tocht- en comfortproblemen. Ook kan er op kantoor sprake zijn van slechte verlichting. Schadelijke geluidsniveaus komen in kantoren niet vaak voor. Wel kan er sprake zijn van hinderlijk geluid. Hierdoor kunnen concentratiestoornissen optreden. Welzijnsproblemen treden veelal op door het optreden van onverwachte situaties en tijdsdruk.

Risicogebied	Aandachtspunt	Reden risico of knelpunt	Aanbevolen maatregelen
Veiligheid	orde en netheid	vallen en struikelen	- werkplek opgeruimd houden - netjes wegwerken van snoeren en kabels - aandacht besteden aan inrichting kantoor
	bedrijfs hulpverlening /EHBO	- geen of onvoldoende EHBO-ers/BHV-ers - de juiste (bijgevolde) EHBO-doos niet aanwezig of onvolledig - niet bekend met maatregelen en/of alarmering	- zorgen dat er voldoende EHBO-ers/BHV-ers aanwezig zijn - een persoon aanwijzen die verantwoordelijk is voor het bijvullen van de EHBO-doos - zorgen voor alarmkaart op de werkplek - voorlichting en instructie
Gezondheid	fysieke belasting	- langdurig werken in dezelfde houding - onjuist meubilair - onjuiste inrichting van de werkplek - langdurig kort-cyclisch werk bij data-entry	- zorg dragen voor goed meubilair - aandacht besteden aan inrichten werkplek - afwisselen werkzaamheden
	geluid	hinderlijk geluid van printers en andere apparaten	- bij aanschaf van apparatuur rekening houden met geluidsniveau - apparatuur in voor zover mogelijk in andere ruimte plaatsen
	klimaat	tocht- en comfortproblemen	aandacht besteden aan klimaat en ventilatie in kantoorruimten
	verlichting	onvoldoende of teveel licht in kantoor	- zorg dragen voor juiste verlichting - eventueel aanbrengen van zonwering
Welzijn	werkdruk/stress	- onverwachte situaties - tijdsdruk	zo goed mogelijk plannen
	opleiding/scholing	geen mogelijkheden voor het volgen van opleidingen voor kennisverbreding	werknemers gebruik laten maken van opleiding- en scholingsmogelijkheden

HUISHOUDELIJK PERSONEEL
Het huishoudelijk personeel wordt veelal ingezet voor het schoonhouden van de uitvoerders- en werknemerskeet. Hierbij gaat het om het schoonhouden van toiletten, ramen, vloeren en meubilair. Het huishoudelijk personeel rijdt van het ene werk naar het andere.
Fysieke belasting
Tijdens het werk moet veel gebukt worden en in gebogen houding gewerkt worden.
Overige werkomstandigheden
Het omgaan met agressieve reinigingsmiddelen en het schoonmaken van 'vuile' ruimten geeft extra risico's. Deze komen bijvoorbeeld voor bij bodemsaneringswerken en asbestsloopwerken. Daarnaast komt blootstelling aan stof voor.

Risicogebied	Aandachtspunt	Reden risico of knelpunt	Aanbevolen maatregelen
Veiligheid	orde en netheid	vallen en struikelen	werkplek opgeruimd houden
	bedrijfs hulpverlening/ EHBO	- geen of onvoldoende EHBO-ers/BHV-ers - de juiste (bijgevolde) EHBO-doos niet aanwezig of onvolledig - niet bekend met maatregelen en/of alarmering	- zorgen dat er voldoende EHBO-ers/BHV-ers aanwezig zijn - een persoon aanwijzen die verantwoordelijk is voor het bijvullen van de EHBO-doos - zorgen voor alarmkaart op de werkplek - voorlichting en instructie



Risicogebied	Aandachtspunt	Reden risico of knelpunt	Aanbevolen maatregelen
Gezondheid	fysieke belasting	• ongunstige houdingen	• gerichte voorlichting en instructie • eventueel cursus fysieke belasting
	toxische stoffen	• blootstelling aan reinigingsmiddelen en stof	• bijhouden toxische stoffen register • contact met materiaal vermijden • gebruik persoonlijke beschermingsmiddelen
	persoonlijke beschermingsmiddelen	• geen of onjuist gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen	• zorgen voor juiste persoonlijke beschermingsmiddelen • gerichte voorlichting over het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen • toezicht op het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen
Welzijn	opleiding/scholing	• geen mogelijkheden op het volgen van opleidingen voor kennisverbreding/veiliger en gezondere werkmethoden	• werknemers gebruik laten maken van opleiding- en scholingsmogelijkheden (CAO-regeling)

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2011.

Dictum III

Voorzover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum IV

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 januari 2012 en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 16 november 2010

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

namens deze:

De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,

M.H.M. van der Goes